NO PAPER RIGHTS

REIMPRESSION INTERDITE

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161

Gouvernement du Canada | Government of Canada

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Quinzième et Seizième rapports du Canada

couvrant la période
de juin 1997 à mai 2001

Canada

104-01273/

AVANT-PROPOS

La *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 1965. La Canada a ratifié la Convention le 14 octobre 1970.

Les États parties doivent présenter aux Nations Unies des rapports concernant les mesures qu'ils ont prises pour assurer la mise en oeuvre de la Convention. Ce rapport combinant les quinzième et seizième rapports du Canada a été soumis au Comité sur l'élimination de la discrimination raciale le 22 septembre 2003 et couvre la période allant de juin 1997 à mai 2001. Il est le fruit d'une étroite collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et il décrit les mesures et initiatives prises par ces gouvernements concernant la Convention.

La publication de ce rapport vise à encourager les Canadiennes et Canadiens à se familiariser avec les mesures adoptées au Canada pour assurer la mise en oeuvre de la Convention et à mieux comprendre les responsabilités que le Canada a contractées lorsqu'il a ratifié cet important traité international.

Des exemplaires de ce rapports sont disponibles gratuitement, dans les deux langues officielles, auprès du Programme des droits de la personne du ministère du Patrimoine canadien. Il est aussi disponible sur le site Web du Programme des droits de la personne à l'adresse suivante: http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/ .

Programme des droits de la personne
Ministère du Patrimoine canadien
25 rue Eddy (15-11-B)
Gatineau (Québec)
K1A 0M5
Téléphone: (819) 994-3458
Télécopieur: (819) 994-5252
Courriel: rights-droits@pch.gc.ca

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2003
No de catalogue Ci96-69/2001F
ISBN 0-662-89691-2

Table des matières

Introduction 1

Première partie — Information générale 3

Deuxième partie — Jurisprudence de portée nationale 7

Troisième partie — Mesures adoptées par le Gouvernement du Canada 15

Quatrième partie — Mesures adoptées par les gouvernements des provinces* 59

- Colombie-Britannique 60
- Alberta 70
- Saskatchewan 82
- Manitoba 104
- Ontario 111
- Québec 123
- Nouveau-Brunswick 133
- Nouvelle-Écosse 151
- Île-du-Prince-Édouard 161
- Terre-Neuve et Labrador 173

Cinquième partie — Mesures adoptées par les gouvernements des territoires* 177

- Yukon 178
- Territoires du Nord-Ouest 182
- Nunavut 183

* Ordre géographique, d'ouest en est.

Introduction

1. Le présent document constitue les 15e et 16e rapports établis par le gouvernement du Canada aux termes de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* (ci-après appelée la Convention). Il contient de l'information couvrant la période allant de juin 1997 à mai 2001. Lorsque l'information concerne des événements qui n'entrent pas dans cette période, nous le signalons. Nous ne répétons pas celle qui figure dans les rapports antérieurs, mais indiquons les mises à jour et les modifications importantes qui ont été apportées aux programmes précédents.

2. Le présent rapport renferme des renseignements sur la législation, les politiques et les programmes qu'ont adoptés au cours de la période visée les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux en vue de lutter contre la discrimination raciale dans leurs domaines respectifs de compétence. Il constitue une mise à jour des rapports établis précédemment aux termes de la Convention. On peut obtenir ces derniers auprès du Programme des droits de la personne du ministère du Patrimoine canadien, à l'adresse internet suivant: http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/index_f.cfm

3. Nous avons tenu compte, dans la préparation du présent document, des conclusions et recommandations formulées par les membres du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale après l'examen des 11e et 12e rapports présentés par le Canada. Le Comité, qui a pris connaissance des 13e et 14e rapports en août 2002, a émis d'autres remarques le 23 août de la même année. Cependant, comme plusieurs juridictions avaient déjà complété leurs contributions, et que la période couverte par le rapport se termine au mois de Mai 2001, le Canada examinera les dernières observations du Comité et y répondra dans son prochain rapport qui couvrira la période allant de juin 2001 à mai 2004.

4. L'information contenue dans le présent rapport se répartit en quatre sections. La première partie comporte des renseignements d'ordre général sur les caractéristiques démographiques et linguistiques de la population canadienne et vise à en illustrer la diversité ethnique, raciale et linguistique. La deuxième partie comprend une analyse de la jurisprudence et des lois nationales dont l'objectif est de combattre la discrimination raciale au pays. Dans la troisième partie, nous examinons les mesures adoptées par le gouvernement du Canada pour lutter contre le racisme dans les secteurs relevant de sa compétence. La quatrième partie est consacrée aux mesures qui ont été mises en place par les provinces et territoires du Canada pour combattre la discrimination raciale dans leurs domaines de compétence.

5. Même si la Convention ne mentionne pas expressément les peuples autochtones, il sera question, dans ce rapport comme dans les précédents, des aspects de la situation des Autochtones du Canada qui semblent pertinents à la Convention. Il importe toutefois de souligner que les peuples autochtones ne se considèrent pas comme un « groupe ethnique » et que le gouvernement fédéral ne les désigne pas ainsi non plus. Leur situation est unique en tant que premiers habitants du Canada qui entretiennent avec l'État une relation spéciale, fondée sur des droits spécifiques.

6. L'expression « minorités visibles » en rapport avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi qu'avec les politiques et programmes qui y sont associés désigne « les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Statistique Canada utilise également ce terme dans la collection des données pour le recensement. Cependant, il faut souligner que la plupart des politiques, des programmes et des lois visant la mise en oeuvre de mesures contre la discrimination raciale ne se limitent pas aux groupes compris dans la définition de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Comme c'est indiqué par exemple, sous la rubrique de l'article 4 de ce rapport, les dispositions du *Code criminel* qui interdisent la propagande haineuse utilisent le terme de "groupe identifiable" pour désigner une partie du public qui se distingue par sa couleur, sa race, sa religion ou son origine ethnique.

Première partie

Information générale

7. Le Canada est un État fédéral comprenant dix provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan et Terre-Neuve) et trois territoires (Territoires du Nord-Ouest, Yukon et Nunavut). Bien que la ratification des traités internationaux soit la prérogative du gouvernement fédéral, leur mise en oeuvre nécessite la participation de tous les ordres de gouvernement, car les questions visées par la Convention relèvent des compétences conjointes des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

8. Le gouvernement fédéral a adopté nombre de lois ayant pour objectif d'éliminer les inégalités sociales et de combattre toutes les formes de discrimination au pays, notamment la *Charte canadienne des droits et libertés* et autres dispositions de la *Loi constitutionnelle de 1982*, la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le *Code canadien du travail*, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur l emploi dans la fonction publique* et le *Code criminel*. Outre ces lois, le gouvernement du Canada a mis en oeuvre une gamme étendue de politiques et de programmes visant à lutter contre l'exclusion sociale ainsi que contre la marginalisation découlant de toutes les formes de discrimination.

9. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont également adopté un éventail de lois, de programmes et de politiques qui visent à assurer l'application de la Convention dans les domaines relevant de leur compétence. La quatrième partie du présent rapport en présente une description détaillée.

Analyse démographique de la diversité canadienne

10. Le Canada continue d'être reconnu à l'échelle mondiale comme étant une société multiculturelle, multiethnique et multiraciale dont la diversité est manifeste sur le plan démographique comme sur le plan social. Lors du recensement de 1996[1], près de 42 pour 100 des Canadiens ont indiqué être d'au moins une origine autre que française, britannique ou autochtone. Les minorités visibles constituent 11 pour 100, (3 197 480 personnes) de l'ensemble de la population canadienne. Sur ce nombre, 17,9 pour 100, déclaraient être des Noirs (573 860 personnes); 21 pour 100, d'origine sud-asiatique (670 585 personnes); 26 pour 100, chinoise (860 150 personnes); 2 pour 100, coréenne (64 835 personnes); 2 pour 100, japonaise (68 130 personnes); 5,4 pour 100, asiatique du Sud-Est (172 765 personnes); 7,3 pour 100, philippine (234 195 personnes); 7,7 pour 100, arabe-asiatique occidentale (244 660 personnes); 5,5 pour 100, latino-américaine (176 975 personnes); et près de 2 pour 100, déclaraient appartenir à une minorité visible d'origines multiples.

[1] On ne disposait pas des données du recensement de 2000 pour la rédaction du présent rapport, aussi seront-elles inclues dans le prochain.

11. Un examen du profil démographique des provinces canadiennes indique que les minorités visibles représentent environ 1 pour 100 des populations de Terre-Neuve (3 815 habitants), de l'Île-du-Prince-Édouard (1 520 personnes) et du Nouveau-Brunswick (3 840 personnes); 3 pour 100 de la population de la Nouvelle-Écosse (31 320 personnes); 6 pour 100 de celle du Québec (433 985 personnes); 15 pour 100 de celle de l'Ontario (1 682 045 personnes); 7 pour 100 de celle du Manitoba (77 355 personnes); 17.9 pour 100 de celle de la Colombie-Britannique (660 545 personnes); 3 pour 100 de celle du Yukon (1 000 personnes); 2 pour 100 de celle des Territoires du Nord-Ouest (1 670 personnes); environ 3 pour 100 de la population de la Saskatchewan (26 950 personnes) et 10 pour 100 de la population de l'Alberta (269 280 personnes).

12. En ce qui a trait aux grandes villes du Canada, les données du recensement de 1996 indiquent que 401 425 membres de minorités visibles vivaient à Montréal (12 pour 100 de la population totale de la ville), 115 460 dans la région d'Ottawa-Hull (11,5 pour 100), 1 338 095 à Toronto (près de 31 pour 100), 73 315 à Winnipeg (près de 11 pour 100), 10 355 à Regina (près de 5 pour 100), 127 555 à Calgary (près de 15 pour 100), 115 435 à Edmonton (13 pour 100) et 564 595 à Vancouver (31 pour 100).

13. Les femmes constituent un segment important des minorités visibles du Canada. En fait, les données du recensement de 1996 indiquent que 51 pour 100 des membres de minorités visibles du Canada sont des femmes (soit 1 631 925 femmes sur 3 197 480 personnes). De plus, à l'échelle provinciale, les données de Statistique Canada indiquent que les femmes représentent environ 47 pour 100 des membres de minorités visibles de Terre-Neuve (1 785 personnes), 52 pour 100 de ceux des minorités visibles de l'Île-du-Prince-Édouard (785 personnes), 51 pour 100 en Nouvelle-Écosse (16 005 personnes), 48 pour 100 au Nouveau-Brunswick (3 840 personnes), 50 pour 100 au Québec (217 600 personnes), 51 pour 100 en Ontario (862 425 personnes), 50 pour 100 au Manitoba (38 925 personnes), 49 pour 100 en Saskatchewan (13 225 personnes), 50 pour 100 en Alberta (136 390 personnes), 51 pour 100 en Colombie-Britannique (339 600 personnes), 49 pour 100 au Yukon (490 personnes) et 51 pour 100 des membres des minorités visibles des Territoires du Nord-Ouest (855 personnes).

14. Une vue d'ensemble de la répartition démographique du Canada indique qu'il y a 608 Premières nations, composées de 52 peuples différents. Les données du recensement de 1996 révèlent également que les Canadiens d'origine autochtone[2] constituent

[2] Selon Statistique Canada, le mot « Autochtone » désigne « les personnes ayant déclaré qu'elles appartenaient à au moins un groupe autochtone, c'est-à-dire Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit ou ayant déclaré être un Indien des traités ou un Indien inscrit aux termes de la *Loi sur les Indiens* du Canada ou ayant déclaré être membre d'une bande indienne ou d'une Première nation. »

2,8 pour 100 de l'ensemble de la population, soit 799 010 personnes[3]. Sur ce nombre, 69 pour 100 déclaraient être des Autochtones de l'Amérique du Nord (554 290 personnes), 26 pour 100, d'origine métisse (203 640 personnes), et 5 pour 100 se considéraient comme des Inuits (41 080 personnes). Les données du recensement de 1996 montrent également que 4,4 pour 100 de l'ensemble de la population du Canada a des ancêtres autochtones.

15. Sur les 799 010 Autochtones, 488 040 déclaraient être des Indiens inscrits aux termes de la *Loi sur les Indiens*. Sur ce nombre, 46,6 pour 100 (227 285 personnes) vivent dans des réserves, et 53,4 pour 100 (260 755 personnes), à l'extérieur de celles-ci.

16. À l'échelon provincial, les Autochtones représentent 2,6 pour 100 de la population de Terre-Neuve (14 200 personnes), environ 1 pour 100 de celle de l'Île-du-Prince-Édouard (950 personnes), 1,4 pour 100 de celle de la Nouvelle-Écosse (12 380 personnes) et de celle du Nouveau-Brunswick (10 250 personnes), 1 pour 100 de celle du Québec (71 415 personnes) et de celle de l'Ontario (141 520 personnes), 11,7 pour 100 de la population du Manitoba (128 680 personnes), 11,4 pour 100 de celle de la Saskatchewan (111 245 personnes), 4,6 pour 100 de celle de l'Alberta (122 835 personnes), 3,8 pour 100 de celle de la Colombie-Britannique (139 655 personnes), 20 pour 100 de celle du Yukon (6 175 personnes), 62 pour 100 de celle des Territoires du Nord-Ouest (39 690 personnes) et 85 pour 100 de celle du Nunavut (20 690 personnes). Les données du recensement de 1996 indiquent également que l'Ontario abrite la population d'Indiens de l'Amérique du Nord la plus élevée de toutes les provinces du Canada. Par ailleurs, l'Alberta a la population de Métis la plus importante du pays, et les Territoires du Nord-Ouest possèdent la population d'Inuits la plus élevée.

17. Selon les prévisions de Statistique Canada, le pourcentage d'adultes appartenant à des minorités visibles devrait doubler d'ici 2016. Les politiques et les programmes du gouvernement fédéral conçus pour faire la promotion de la diversité culturelle, ethnique et raciale revêtent donc une importance particulière pour leur développement ainsi que pour l'évolution du Canada à l'échelle nationale et internationale.

[3] Les données de Statistique Canada indiquent que le nombre total d'Autochtones d'Amérique du Nord, d'Inuits et de Métis est supérieur à celui des Autochtones du Canada parce que 6 415 personnes ont déclaré faire partie de plus d'un groupe. De plus, à des fins de calcul, les réponses uniques et multiples ont été additionnées.

Deuxième partie

Jurisprudence de portée nationale

Généralités

18. Comme indiqué dans le Document de base, la Constitution du Canada inclut la *Charte canadienne des droits et libertés*. L'article 15 de la Charte interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. Bien que cet article énumère un certain nombre de motifs pour lesquels la discrimination est interdite, la Cour suprême du Canada a soutenu que cette liste n'était pas exhaustive et que d'autres distinctions fondées sur des motifs analogues sont aussi sujets à examen.

19. L'article 15 contient une disposition qui accorde aux gouvernements la latitude nécessaire pour mettre en oeuvre des mesures spéciales en faveur d'individus ou de groupes défavorisés. Elle se lit comme suit :

> (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Article 2: Droits à l'égalité et interdiction de la discrimination

20. Même si aucune des deux affaires suivantes ne porte vraiment sur la discrimination raciale, elles constituent un test important de la jurisprudence en matière d'égalité au Canada. Dans la cause *Law c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, la Cour suprême du Canada a fait la synthèse de la jurisprudence en matière d'égalité fondée sur la Charte pour évaluer la portée générale de l'article 15 de la Charte. Dans cette affaire, la Cour devait déterminer si les conditions d'âge relatives aux prestations de survivant constituaient de la discrimination. La Cour a stipulé que « l'objet du par. 15(1) est d'empêcher qu'il y ait atteinte à la dignité et à la liberté inhérentes aux êtres humains par l'imposition de désavantages, de stéréotypes ou de préjugés politiques ou sociaux tout en promouvant une société dans laquelle tous sont également reconnus dans la loi en tant qu'êtres humains ou en tant que membres de la société canadienne, tous aussi capables, et méritant le même intérêt, le même respect et la même considération. »

21. Dans la cause *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commissions) c. British-Columbia Government and Service Employees' Union (BCGSEU)*, [1999] 3 R.C.S. 3, une femme contestait la validité d'un test d'aptitude à l'emploi prévu pour les pompiers, pour motif de discrimination fondée sur le sexe aux termes du *Code des droits de la personne* de la Colombie-Britannique. Tout en affirmant que le test était de nature discriminatoire, la Cour suprême indiquait sa conception unifiée de la législation en matière des droits de la personne de sorte qu'on puisse utiliser le même test sous l'angle

de la discrimination directe et indirecte. La conception unifiée vise l'élaboration de normes qui tiennent compte de l'apport éventuel de tous les employés pour autant que cela puisse se faire sans imposer de contraintes excessives à l'employeur. Il y a également eu, au cours de la période visée, plusieurs développements en matière des droits des Autochtones.

Contestation fondée sur la Charte

22. Dans la cause *Corbière c. Canada*, [1999] 2 R.C.S. 203, la Cour suprême du Canada a statué que la disposition restrictive de la *Loi sur les Indiens* qui limite l'admissibilité à voter aux seuls résidents d'une réserve violait l'égalité garantie par l'article 15 de la Charte et cette violation n'était pas justifiée au regard de l'article premier de la Charte. La Cour a jugé que la restriction du droit de vote était discriminatoire puisqu'elle privait les membres vivant hors réserve de leur droit de participer pleinement aux questions d'administration de leur bande qui les concernaient. Selon la Cour, il devrait exister un mécanisme qui respecte les droits des non-résidents à une participation concrète et efficace au régime électoral de la bande tout en reconnaissant les différences d'intérêts inhérents aux résidents et aux non-résidents. Afin que la Couronne puisse consulter les intervenants pertinents, la Cour a ordonné un sursis de dix-huit mois de l'annulation de la restriction du droit de vote aux membres résidents de la réserve d'une bande.

23. La Couronne fédérale est intervenue dans la cause *Lovelace c. procureur général de l'Ontario*, [2000] 1 R.C.S. 950, en ce qui concerne une plainte de divers groupes d'Autochtones vivant hors réserve selon laquelle l'intention du gouvernement de la province de ne partager les recettes d'un casino situé dans une réserve qu'avec ses habitants autochtones violait les dispositions en matière d'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Cour suprême du Canada a jugé que l'Ontario ne violait pas la garantie à l'égalité de la Charte en limitant le partage des bénéfices de ce casino aux membres des bandes indiennes et en excluant les groupes d'Autochtones vivant à l'extérieur de la réserve, d'Indiens non inscrits et de Métis.

Questions relatives aux traités

24. Dans la cause *R. c. Badger*, [1996] 1 R.C.S. 771, des membres de la Bande indienne du lac Sturgeon (Alberta) ont été inculpés, en vertu de la *Wildlife Act de l'Alberta*, d'avoir chassé sans permis, pour se nourrir, sur des terres privées libres. La Cour suprême du Canada a jugé que le Traité numéro 8 accordait aux Indiens inscrits le droit de chasser sur des terres privées dont l'utilisation n'est pas visible ni incompatible avec la chasse. La Cour a confirmé le pouvoir de la Couronne d'éteindre unilatéralement les droits des peuples autochtones et les droits issus des traités, tout au moins dans le contexte antérieur à la *Loi constitutionnelle de 1982*. Dans les cas où la Convention sur le transfert des ressources naturelles (CTRN) manifestait une intention claire à cet effet, elle a modifié ou

éteint la protection inhérente aux droits issus des traités. Toutefois, dans la cause visée, la CTRN n'a aucun effet sur le droit de chasser pour se nourrir sur des terres privées dont l'utilisation n'est pas incompatible avec la chasse.

25. Par ailleurs, la Cour suprême du Canada a réitéré les principes d'interprétation des traités établis dans des décisions antérieures, ce qui signifie concrètement que toute ambiguïté découlant des traités doit être interprétée aux profits des Autochtones, qu'il appartient à la Couronne de prouver qu'un droit ancestral ou issu de traité a été éteint et qu'un traité est un échange à caractère sacré de promesses solennelles entre la Couronne et les premières nations concernées. En outre, la Cour a précisé que le critère énoncé dans l'arrêt *Sparrow* s'appliquait non seulement à la possibilité de porter atteinte aux droits des peuples autochtones, mais également aux droits issus des traités. À cet égard, la Cour a jugé que des règlements de sécurité raisonnables ne portaient pas atteinte aux droits des peuples autochtones ou aux droits issus des traités de chasser pour se nourrir.

26. Dans la cause *R. c. Marshall*, [1999] 3 R.C.S. 456, la Cour suprême a statué qu'il existait une condition implicite dans les Traités de 1760-61 accordant aux Miq'kmaq signataires le droit à l'exploitation traditionnelle des ressources, incluant le dessein d'en faire le commerce dans les limites nécessaires pour leur permettre une subsistance convenable. En rendant le jugement, la Cour a clarifié certains principes importants relatifs à la preuve dans l'interprétation des traités historiques des peuples autochtones. En particulier, la Cour a rejeté expressément son jugement précédent dans la cause *Horse*, à savoir que l'on interpréterait les traités sans avoir recours aux preuves intrinsèques là où les termes du traité ne sont pas ambigus.

27. Un mois après l'arrêt *Marshall*, la Cour suprême du Canada, dans son rejet d'une requête en nouvelle audition (*R. c. Marshall* [1999] 3. R.C.S. 533) a clarifié plusieurs aspects importants de la décision précédente. La Cour a souligné le fait qu'un droit issu de traité ne revenait pas à l'individu, mais à la collectivité locale. Elle a également signalé que, dans son arrêt antérieur, le seul droit issu d'un traité qu'elle avait reconnu concernait la pêche, la chasse ainsi que les activités traditionnelles de cueillette de baies et de petits fruits. En ce qui a trait aux types de ressources couvertes par le traité en question, la Cour a jugé que le plaignant autochtone devrait établir l'interprétation élargie de la notion de *cueillette* pour y inclure des ressources telles que le bois et les substances minérales dans le cadre d'une autre cause. L'exercice du droit de cueillette issu du traité est limité au territoire traditionnellement utilisé par la collectivité locale. Quant à la violation justifiée du droit de cueillette issu d'un traité, la Cour a souligné que la Couronne pouvait, lorsqu'elle réglemente l'exercice d'un droit issu de traité, reconnaître que, historiquement, des non-Autochtones ont participé à l'exploitation des ressources.

Droits des peuples autochtones et questions relatives aux obligations fiduciaires

28. L'affaire *R. c. Van der Peet*, [1996] 2 R.C.S. 507 concernait la question de déterminer si l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* inclut le droit de pêche commerciale dans la notion de droit ancestral existant. La Cour a décrit les critères lui permettant de définir les droits ancestraux protégés en vertu de l'article 35. Essentiellement, un groupe d'Autochtones doit établir que, à l'époque des premiers contacts avec les Européens, l'activité particulière invoquée comme constituant un droit ancestral était une pratique, coutume ou tradition qui faisait partie intégrante de la culture distincte de sa société.

29. En appliquant ce critère aux faits relatifs aux causes, la Cour a jugé que l'accusé dans la cause *R c. Gladstone*, [1996] 2 R.C.S. 723, avait fait valoir les droits de pêche commerciale ancestraux des Autochtones. Il faut tenir compte d'autres considérations outre les objectifs de conservation de la ressource pour décider si les restrictions à un droit imposées par le gouvernement sont justifiées. Des objectifs comme la poursuite de l'équité sur les plans économique et régional ainsi que la reconnaissance du fait que, historiquement, des groupes non autochtones participent à l'exploitation des ressources halieutiques sont des objectifs pertinents à l'analyse de cette justification. Il faut donner la primauté aux droits ancestraux des Autochtones, mais il faut que ces droits soient compatibles avec d'autres droits et intérêts.

30. L'arrêt *Delgamuukw c. procureur général de la Colombie-Britannique*, [1997] 3 R.C.S. 1010, concernait la revendication territoriale de titres autochtones et des droits inhérents à l'autonomie gouvernementale par les chefs héréditaires des groupes Gitskan et Wet'suwet'en sur une superficie de 22 000 kilomètres carrés en Colombie-Britannique. La Cour suprême a ordonné que, en raison de problèmes liés à la preuve, un nouveau procès ait lieu pour permettre de déterminer si le demandeur pouvait jouir du titre autochtone revendiqué et des droits à l'autonomie gouvernementale. Bien qu'elle n'ait pas répondu à la question du droit à l'autonomie gouvernementale, la Cour s'est prononcée de façon générale sur l'étendue et le contenu du titre autochtone. Essentiellement, si un groupe autochtone peut prouver que, à l'époque de la souveraineté, il disposait de l'occupation exclusive d'un territoire avec lequel il maintient encore des liens, il dispose alors du droit communal à l'occupation exclusive du territoire en question. Le groupe autochtone peut faire usage de la terre pour une grande variété d'utilisations, dont l'exploitation économique. Les seules restrictions à ce droit sont que les terres ne peuvent être cédées sans le consentement de la Couronne ni être utilisées d'une manière qui pourrait détruire le lien particulier du groupe avec la terre. La Cour a également jugé que la Couronne fédérale et la Couronne provinciale étaient autorisées à modifier le titre foncier d'un groupe autochtone. La Cour a cependant rejeté la demande reconventionnelle de la province visant à se voir accorder le pouvoir d'éteindre des droits des Autochtones, en concluant que, depuis les débuts de la Confédération, seule la Couronne fédérale détient

un tel pouvoir. La Cour a souligné l'importance de tenir une consultation dès qu'il y a possibilité qu'il soit porté atteinte à un titre autochtone.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

31. Dans *R. c. Harding* (2001), 52 O.R. (3d) 714, aff'd Dec. 17, 2001, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la déclaration de culpabilité de l'accusé relative à la fomentation intentionnelle de haine en vertu du par. 319(2) du *Code criminel*. L'accusé avait diffusé des tracts et un message téléphonique exprimant l'opinion que les musulmans, en tant que groupe, sont des gens dangereux, susceptibles de commettre des actes de violence, de terrorisme et de cruauté, qu'ils constituent une menace pour d'autres religions et que l'objectif des musulmans canadiens est de s'emparer du pays. Le juge du procès avait jugé que l'accusé faisait preuve d'aveuglement volontaire à l'égard du fait que la fomentation de haine était une conséquence presque certaine de ses gestes. Selon la Cour d'appel, l'aveuglement volontaire satisfait à l'exigence d'intention criminelle (mens rea) de l'infraction de fomentation intentionnelle de haine qui justifie la violation de la liberté d'expression, en vertu du par. 2(b) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

32. L'arrêt *R. c. Upson*, [2001] N.S.J. n° 189 (Q.L.) (N.S.C.A.) rejetait l'appel de l'accusée de sa déclaration de culpabilité pour menace de dommage corporel ou de mort à l'égard des membres de la communauté noire, en violation du par. 264.1(1)(a) du *Code criminel*. Les poursuites contre l'accusée relatives à l'accusation de menace de dommage corporel ou de mort à l'endroit d'un ministre ont fait l'objet d'un sursis conditionnel en vertu de la règle relative aux déclarations de culpabilité multiples pour le même délit.

33. Deux décisions complémentaires, *Canadian Jewish Congress c. North Shore Free Press Ltd.* (1998), 30 C.H.R.R. D/5 (B.C. Tribunal) et *Abrams c. North Shore Free Press Ltd.* [2001] B.C.H.R.T. n° 43, portaient sur la publication d'articles présumés exposer les Juifs à la haine et à l'outrage en violation du *Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique*. Dans l'arrêt *CJC c. North Shore*, un tribunal de la Colombie-Britannique a jugé que le par. 7(1)(b) du *Code des droits de la persone* était conforme à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cependant, le tribunal a jugé que la publication de l'article incriminant par North Shore Free Press ne violait pas le par. 7(1)(b) puisque son contenu n'était pas si extrême qu'on puisse le tenir pour haineux. Dans la décision *Abrams*, le tribunal a jugé que Doug Collins et North Shore News avaient violé le par. 7(1)(b) du *Code des droits de la personne* de la Colombie-Britannique en publiant quatre articles de contenu similaire. Il a ordonné à M. Collins et à North Shore News de cesser la publication des articles en question, de verser 2 000 $ d'indemnité à M. Abrams et de publier un sommaire de la décision.

Article 6 : Protection effective et recours

34. Le jugement *R. c. Miloszewski*, [1999] B.C.J. n° 2710 de la cour provinciale de la Colombie-Britannique a reconnu la culpabilité de cinq personnes accusées d'homicide volontaire coupable. Lors de la détermination de la peine, le juge a tenu compte des motivations racistes qui sous-tendaient l'homicide volontaire coupable d'un Sikh à l'intérieur de son temple : « [Cette sentence] peut servir à envoyer un message clair et sans équivoque non seulement à l'endroit de ces cinq accusés, mais également aux gens de leur espèce, à savoir que, s'ils commettent des actes de violence contre toute personne ou tout bien sous l'empire de la haine, ils seront condamnés et punis sévèrement. »

Troisième partie

Mesures adoptées par le Gouvernement du Canada

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

Questions relatives aux Autochtones

35. En 1998, le Canada a réagi au rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones en lançant *Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones*, une stratégie à long terme pleinement intégrée à l'échelle du gouvernement destinée à améliorer la qualité de vie des peuples autochtones et à promouvoir leur autosuffisance. Cette stratégie sous-tend l'établissement d'un nouveau partenariat entre les Autochtones et les autres Canadiens, et son objectif à long terme consiste à travailler de concert avec eux pour garantir que les Autochtones jouissent d'une qualité de vie comparable à celle des autres Canadiens.

36. Le gouvernement du Canada a également présenté la *Déclaration de réconciliation*, un élément de *Rassembler nos forces*, qui reconnaissait la responsabilité de l'État dans la mise sur pied et l'administration du système de pensionnats autochtones. Le gouvernement du Canada a présenté ses excuses aux victimes d'agressions sexuelles et de sévices corporels dans ces pensionnats. En décembre 2000, il a également présenté ses excuses au peuple Nuu-chah-nulth de la Colombie-Britannique afin de démontrer son engagement envers la réconciliation et la guérison.

37. Dans le cadre de *Rassembler nos forces*, le gouvernement a consacré 350 millions de dollars à l'appui d'une stratégie de guérison communautaire visant à aider les particuliers, leurs familles et les collectivités à guérir des séquelles des sévices physiques et sexuels subis dans les pensionnats. En mai 1998, on a procédé à l'inauguration officielle de la Fondation pour la guérison des Autochtones, créée pour élaborer, mettre en oeuvre et gérer la stratégie de guérison, et incluant une aide financière aux projets de guérison communautaires admissibles qui complètent les programmes officiels et autochtones. Il s'agit d'une société sans but lucratif autonome administrée par des Autochtones, qui finance des projets proposés par des membres des Premières nations, des Inuits ainsi que des Métis touchés par les séquelles des sévices physiques et sexuels qu'ils ont subis dans les pensionnats. Depuis mai 2001, la Fondation a reçu 2008 demandes. Sur ce nombre, 463 ont été approuvées et financées, 161 sont approuvées sous condition et en instance de conclusion, et plus de 300 sont en traitement.

38. Les priorités décrites dans *Rassembler nos forces* ont été précisées dans le discours du Trône de janvier 2001, dans lequel on prenait l'engagement de soutenir l'entrepreneuriat et le savoir-faire autochtones en affaires pour bâtir des collectivités solides et autosuffisantes. Le gouvernement s'est engagé à soutenir les collectivités autochtones dans le renforcement de l'exercice des pouvoirs et a promis qu'il s'efforcerait de faire en sorte que l'on réponde à leurs besoins fondamentaux en matière d'emploi, de santé, d'éducation, de logement et d'infrastructures.

39. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC) offre un éventail de programmes nationaux en faveur d'une participation accrue des Autochtones à l'économie canadienne. En mai 2000, AINC a dégagé un montant additionnel de 75 millions de dollars pour des investissements stratégiques de développement économique pour l'exercice 2000-2001 et a promis de fournir 25 millions de dollars de plus pour l'exercice 2001-2002, soit une hausse du financement total du développement économique de 100 millions de dollars et de 120 millions de dollars respectivement. AINC travaille en partenariat avec les Autochtones, les intervenants du secteur privé, les administrations municipales, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi qu'avec d'autres partenaires afin d'améliorer l'accès des Premières nations et des Inuits aux capitaux et aux ressources naturelles, de leur dispenser une formation et une expérience professionnelles et d'aider les entreprises autochtones à exploiter les possibilités associées au développement économique.

40. Depuis 1989, Entreprise autochtone Canada, qui relève d'Industrie Canada, travaille avec des entrepreneurs autochtones à promouvoir le développement, la compétitivité et la réussite des entreprises autochtones sur les marchés canadien et mondial. Au Canada, on dénombre plus de 20 000 entreprises autochtones, qui exercent leurs activités dans tous les secteurs de l'économie. Entreprise Autochtone Canada a aidé plus de 5 000 d'entre elles en leur apportant un appui financier et autre. Des programmes d'investissement de plus de 300 millions de dollars ont permis d'injecter près d'un milliard de dollars dans le secteur privé autochtone. En 1996, une étude a démontré que les 1 341 entreprises examinées, y compris les entreprises émergentes, celles en expansion, modernisées et les acquisitions (en activité depuis au moins deux ans), avaient procuré l'équivalent de 5 875 emplois à temps plein à des Canadiens autochtones et non autochtones.

41. Nombre de programmes sont également conçus pour promouvoir et protéger la culture autochtone. Ils sont présentés en détail dans le rapport canadien sur la mise en oeuvre du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

Questions relatives aux traités et aux revendications globales

42. Le gouvernement du Canada prend bonne note des préoccupations exprimées par les membres du Comité à l'égard du temps que prend la définition plus claire des droits des Autochtones en matière de territoire et de ressources à travers le Canada. De nos jours, le processus de négociation des traités comprend souvent le rapprochement de conceptions fondamentalement différentes, de la part des Autochtones et des gouvernements, quant à la nature des droits des peuples autochtones. La négociation de nouveaux traités inclut l'établissement d'un climat de confiance entre les parties, un processus qui ne peut s'accomplir avec précipitation. Les décisions judiciaires amènent souvent les parties à réexaminer leur mandat et à modifier leur mode de négociation. Les points à négocier

sont complexes, et on ne peut les régler rapidement ou de façon arbitraire. Les consultations et les négociations qu'il faut mener auprès de tierces parties prennent du temps, mais sont nécessaires. Leur rythme est souvent ralenti en raison de changements fréquents qui surviennent régulièrement dans les administrations fédérale, provinciales et autochtones. Il arrive aussi que des litiges soulevés par des groupes autochtones entraînent dans certaines circonstances, l'arrêt des négociations.

43. Plusieurs stratégies servent actuellement à accélérer le processus de règlement des revendications, y compris des mesures et des arrangements provisoires liés aux traités (outils qui accordent un accès provisoire aux ressources ou traitent de questions délicates que pourront contenir d'éventuels accords), et le maintien de terres excédentaires de la Couronne pouvant être éventuellement incluses dans un règlement définitif. AINC a par ailleurs lancé et soutenu le Projet de préparation aux négociations en vue d'améliorer l'aptitude et le savoir-faire des groupes autochtones qui présentent une revendication territoriale pour ce qui est d'établir les éléments de leurs revendications globales relatifs au territoire et aux ressources.

44. En 1999, la création du Nunavut a modifié la carte du Canada. Occupant le cinquième de la superficie des terres émergées du pays, le Nunavut compte deux millions de kilomètres carrés dans les parties orientale et centrale des immenses Territoires du Nord-Ouest. La population de ce nouveau territoire est constituée à 85 pour 100 d'Inuits. L'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut conclu en 1993 a constitué l'étape clé qui a conduit à la création du territoire. Dès la mise en oeuvre de l'accord, on a procédé à la mise en place et à la formation d'une fonction publique, et ce type de programme continue de favoriser l'autosuffisance du Nunavut. Le gouvernement du Canada a dédié 40 millions de dollars au recrutement et au perfectionnement des fonctionnaires du Nunavut.

45. En février 2001, le gouvernement du Canada a annoncé la mise en oeuvre d'un processus à long terme destiné à traiter les questions soulevées par le jugement *Marshall*, qui pourrait toucher les bandes des Premières nations miq'kmaq et malécites de la région de l'Atlantique. Les gouvernements du Canada et des provinces ainsi que les Autochtones se sont rencontrés à plusieurs reprises pour discuter des conséquences de ce jugement. Le processus à long terme qui a été proposé donnerait aux parties l'occasion d'étudier les aspects fondamentaux de leurs relations et mènerait, espérons-le, à des accords définissant la portée et la nature des droits éventuels des Premières nations miq'kmaq et malécites en matière de territoire, de ressources et d'autonomie gouvernementale. Le gouvernement fédéral demeure prêt à discuter et à élaborer un processus de négociation menant à la conclusion d'accords définitifs et de plans de mise en oeuvre qui tiendraient compte des contextes, des besoins et des intérêts de toutes les parties concernées. Pêches et Océans Canada (MPO) mène actuellement un projet complémentaire qui vise à faciliter

la participation immédiate des Premières nations touchées par le jugement *Marshall* à propos de la pêche commerciale.

46. La Commission des traités de la Colombie-Britannique (CTCB), une entité impartiale et autonome chargée de coordonner la négociation de traités, poursuit son travail et fournit, le cas échéant, un soutien au règlement des différends. Le processus de négociation de traités est ouvert à toutes les Premières nations de la Colombie-Britannique, qui ne sont pas tenues de prouver l'utilisation continue des ressources pour entamer des négociations.

47. Jusqu'à présent, 53 Premières nations (127 groupes autochtones) représentant plus de 70 pour 100 de la population autochtone de la Colombie-Britannique ont entrepris de négocier des traités. Sur ce nombre, 4 Premières nations en sont encore à l'étape préliminaire, 4 négocient un accord-cadre, et 43, un accord de principe, et une autre est sur le point de conclure un traité définitif. En mars 2001, deux Premières nations, le conseil tribal Nuu-chah-nulth et la Première nation Sliammon, ont conclu des accords de principe avec les gouvernements du Canada et de la Colombie-Britannique, mais leurs collectivités ont voté contre la ratification de ces accords.

48. Le dernier rapport annuel de la CTCB signale que, même si la conclusion de traités est solidement engagée en Colombie-Britannique, il faut prendre des mesures urgentes pour que ces traités survivent au scepticisme accru de l'opinion publique, au désaccord formulé par les Premières nations et au référendum tenu par le gouvernement de la province sur les principes directeurs du gouvernement en matière de négociation de traités. La CTCB a réclamé, dans la conclusion de traités, le recours à une « approche progressive » selon laquelle toutes les parties négocieraient plus de mesures de protection temporaire, intensifieraient les discussions de haut niveau sur les principales questions communes à toutes les tables de négociation, négocieraient des accords de principe « réduits », accorderaient la priorité aux projets d'exercice des pouvoirs et accorderaient des délais aux Premières nations pour leur permettre d'élaborer leur mode de gouvernance et leur vision. Toutes les parties engagées dans le processus des traités en Colombie-Britannique ont annoncé que ces recommandations constitueraient le point de départ des discussions visant à relancer le processus.

49. Des progrès sont également accomplis ailleurs en matière de revendications globales. Quatorze accords ont été signés à cet égard depuis l'annonce faite par le gouvernement fédéral de sa politique en matière de revendications en 1973. En 2000, l'accord définitif conclu par les Nisga'a a reçu la sanction royale. L'accord alloue 2 019 kilomètres carrés de la Nass River Valley (Colombie-Britannique) au territoire des Nisga'a et établit un gouvernement central nisga'a ayant des compétences similaires à celles d'autres gouvernements locaux. Les Nisga'a seront propriétaires des ressources naturelles ou en détiendront les droits d'exploitation, en plus de recevoir 253 millions de dollars sur une période de 15 ans. Les éléments de l'accord ayant trait au territoire ou aux ressources,

combinés aux pouvoirs décisionnels locaux accrus, permettront aux Nisga'a d'accroître leur autosuffisance et de participer davantage à la vie économique.

Revendications territoriales particulières

50. Une revendication particulière est fondée lorsqu'une Première nation prouve le non-respect d'une obligation que le gouvernement est tenu de respecter; il peut s'agir de la violation d'un traité ou d'une autre entente conclue entre une Première nation et la Couronne, d'un manquement à une obligation découlant de la *Loi sur les Indiens* ou d'autres lois ou règlements, d'un manquement à une obligation résultant de l'administration des fonds ou d'autres biens d'une Première nation, ou de la vente ou de l'aliénation illégale par le gouvernement de terres appartenant à une Première nation.

51. Le règlement de revendications particulières procure des avantages à long terme aux membres de Premières nations et à leurs voisins. Les règlements en espèces, et parfois en terres et en espèces, permettent aux Premières nations d'améliorer le bien-être économique et social de leurs collectivités, encouragent les investissements et stimulent le développement des terres des Premières nations ainsi que des collectivités avoisinantes. De juin 1997 à mai 2001, on a réglé 55 revendications particulières d'une valeur de 394,5 millions de dollars, entre autres par des règlements portant sur 332 000 hectares de terres.

L'autonomie gouvernementale

52. Le gouvernement du Canada continue d'agir selon le principe que les peuples autochtones détiennent un droit inhérent à l'autonomie gouvernementale en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* et de négocier des ententes d'autonomie gouvernementale avec des groupes autochtones de tout le pays, dans le cadre du processus de règlement de revendications particulières ou d'un autre processus de négociation. Ainsi, des accords de principe sur l'autonomie gouvernementale ont été signés entre le Canada, le Manitoba et la Nation des Dakotas de Sioux Valley, et entre le Canada, la Saskatchewan, le Conseil tribal de Meadow Lake et les Premières nations de Meadow Lake. Une autre entente d'autonomie gouvernementale vient d'être conclue avec la Première nation de Westbank en Colombie-Britannique. Des progrès ont également été accomplis avec la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan et la Commission du Nunavik. (Le Nunavik est une région du Québec arctique habitée entre autres par des Inuits, des Naskapis et des Cris.)

Les peuples autochtones et le système juridique

53. Le Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes du ministère de la Justice a organisé, de concert avec le Conseil national des femmes métis, Pauktuutit Inuit Women's

Association et l'Association des femmes autochtones du Canada, la première consultation sur la justice auprès des femmes autochtones. Financée par l'Initiative du secteur des bénévoles du gouvernement fédéral, elle s'est déroulée en septembre 2001. La consultation mettait l'accent sur cinq domaines : mise à jour de l'analyse comparative entre les sexes menée par des ministères fédéraux clés quant aux conséquences pour les femmes autochtones, la justice réparatrice, le traitement des Autochtones dans le système juridique, le droit de la famille et un modèle de planification stratégique fondée sur les valeurs autochtones.

54. Le gouvernement du Canada travaille en partenariat avec les intervenants des communautés autochtones, les provinces et les territoires afin d'assurer l'exécution d'un changement fondamental à long terme dans la relation entre les peuples autochtones et le système de justice pénale. Pour ce faire, le gouvernement fédéral a donné force de loi à des principes de détermination des peines reconnaissant l'incidence disproportionnée du système de justice pénale sur les peuples autochtones. La Cour suprême du Canada a reconnu la nécessité de réaliser cette réforme par le truchement des causes *R. c. Gladue* [1999] R.C.S. 688 et *R. c. Wells* [1998] 125 c.c.c., qui demandent aux cours de considérer des solutions de rechange à l'incarcération en prêtant une attention particulière aux contrevenants autochtones. Un continuum de réponses du gouvernement fédéral a été élaboré face aux taux disproportionnés de crimes, d'incarcérations et de victimisation chez les peuples autochtones du Canada. L'Initiative en matière de justice applicable aux Autochtones (IJA), d'une valeur de quelque 22 millions de dollars, suivie de la Stratégie en matière de justice applicable aux Autochtones (SJA) et du Programme d'assistance parajudiciaire aux Autochtones (PAPA), qui s'élève à quelque 38 millions de dollars, constituent des éléments clés de la réponse du gouvernement fédéral.

55. Au moyen de solides partenariats fédéral, provinciaux et territoriaux, la SJA appuie actuellement 90 programmes judiciaires communautaires à frais partagés qui offrent des services à plus de 280 communautés. Ces programmes appartiennent aux catégories énumérées ci-dessous.

56. Programmes de déjudiciarisation et de mesures de rechange : Ils permettent aux intéressés d'assumer la responsabilité et d'accepter les conséquences de leur mauvaise conduite, tout en les soustrayant, entièrement ou en partie, aux aspects du système de justice pénale pouvant avoir pour effet à long terme de les stigmatiser et de les marginaliser. Il appartient à la police ou à la Couronne, ou aux deux, de décider s'il y a lieu ou non d'avoir recours à la déjudiciarisation dans un cas donné. Diriger les contrevenants autochtones vers un processus communautaire permet de trouver de meilleures solutions ou sanctions sur le plan culturel.

57. Conférences familiales : Elles avèrent un processus fiable et réparateur pour les collectivités aux prises avec la criminalité. Essentiellement utilisées avec les jeunes

jusqu'à présent, elles réunissent la victime, le contrevenant et autant de membres de leur famille et de leur réseau de soutien que possible ainsi que des professionnels et des travailleurs communautaires désignés. Les conférences constituent un lieu d'échange où l'on traite des questions demeurées sans réponse, des sentiments douloureux, de l'obligation de rendre compte, de la restitution ou de la réparation. En général, les spécialistes du système de justice et les intervenants des collectivités en sont beaucoup plus satisfaits qu'ils ne le sont des tribunaux.

58. Programmes communautaires de détermination de la peine : La détermination de la peine par le Cercle débouche généralement sur un processus consultatif communautaire préalable à l'imposition de la peine qui met fortement l'accent sur la réparation et la restitution. Une fois qu'il y a eu verdict ou aveu de culpabilité, les membres de la collectivité s'assoient en cercle avec le juge, le procureur, l'avocat de la défense, la police et d'autres fournisseurs de services pour discuter des options qui s'offrent en matière de détermination de la peine et des projets de réinsertion sociale du délinquant. Les membres de la collectivité comprennent généralement l'accusé, la victime, leurs familles, des Aînés et d'autres citoyens intéressés. Jusqu'à maintenant, les cercles de détermination de la peine ont été employés plus souvent pour des adultes que pour de jeunes contrevenants. Ils peuvent traiter des infractions pénales aussi graves que les homicides volontaires coupables ou les vols à main armée, pour lesquels une peine d'emprisonnement peut ou non être imposée. Les objectifs des cercles comprennent la restitution à la victime, la réparation à l'égard de la collectivité, l'admission de sa responsabilité par le contrevenant, sa réinsertion sociale et la prévention de la récidive.

59. La Médiation : Les programmes de médiation entre la victime et le délinquant offrent aux délinquants une occasion exceptionnelle de rencontrer leurs victimes en personne, en présence d'un médiateur ayant reçu la formation appropriée. Les parties ont ainsi l'occasion de parler de l'infraction, d'exprimer leurs sentiments et leurs inquiétudes, d'obtenir des réponses à leurs questions et de négocier un règlement. Le médiateur n'impose aucun règlement; le processus est censé favoriser la communication entre les deux parties. Dans de nombreux cas, la médiation est une solution de rechange aux poursuites devant les tribunaux et à l'incarcération, et un moyen de résoudre les problèmes qui découlent du comportement criminel. Souvent, elle s'avère une solution plus satisfaisante, plus inclusive et plus pertinente que l'emprisonnement. On a cependant parfois recours à la médiation pendant ou après l'incarcération, afin de répondre aux besoins des personnes touchées par le crime auxquels l'emprisonnement de l'auteur du crime ne répond pas.

60. Tribunaux des Premières nations : Une cour de magistrats des Premières nations vise à régler des problèmes relevés dans l'administration de la justice au sein des collectivités des Premières nations, en ce qui concerne notamment les barrières linguistiques et culturelles ainsi que les retards. Un magistrat autochtone préside la cour, où l'on s'adresse

aux accusés dans leur langue. L'atmosphère du tribunal est moins formelle que d'ordinaire, et on y encourage la participation de la collectivité. Dans certaines collectivités, l'audience s'ouvre par la récitation d'une prière traditionnelle par un Aîné. La cour de magistrats est compétente pour entendre des plaidoyers de culpabilité à l'égard de certaines infractions et pour rendre des décisions, y compris dans les cas d'infractions à des règlements provinciaux et municipaux, à la *Loi sur les Indiens* et aux règlements de bandes; pour entendre des demandes en vertu de l'article 515 du *Code criminel* (mise en liberté provisoire) ou en vertu de ses paragraphes 499(3) et 503(2.2) (demande de réaffectation d'un engagement devant un juge de paix ou un cadre responsable); émettre des ordonnances sur consentement en vertu de l'article 810 du *Code criminel*. La cour de magistrats des Premières nations a été bien acceptée et a contribué à simplifier et à compléter le système juridique provincial. Dans certains cas, les causes portées devant les cours de circuit prenaient un an et demi à résoudre, alors que, maintenant, la plupart ne prennent qu'entre deux et six mois. Il existe actuellement au Canada deux modèles de ce type de tribunal axé sur la collectivité : l'un se trouve dans la réserve de la nation Tsuu T'ina en Alberta, et l'autre se situe dans le cadre d'un projet tripartite du Manitoba Keewatinowi Okimakinak ainsi que des gouvernements du Manitoba et du canada.

61. À Toronto (Ontario), la Cour Gladue (pour Autochtones) a été créé après que des juges, des universitaires et des responsables d'organismes communautaires se soient réunis pour élaborer une réponse constructive à l'arrêt *Gladue* dans la cour de l'ancien Hotel de ville (Old City Hall), le tribunal le plus occupé du Canada. Les activités de ce tribunal sont semblables à celles de tout autre palais de justice de l'ancien Hotel de ville (Old City Hall), mais elles se déroulent toutes sous l'égide d'une seule cour : enquêtes sur cautionnement et modifications, renvois, procès et détermination des peines. Ce tribunal se distingue des autres par la connaissance et l'expérience particulières de ceux qui y travaillent de l'ensemble des programmes et services offerts aux Autochtones de Toronto. Ce savoir-faire permet au tribunal d'adapter ses décisions aux directives émises par la Cour suprême dans l'arrêt *Gladue*.

62. Le Réseau de la justice autochtone (RJA) établit un pont entre le système juridique dominant et les collectivités autochtones. Il leur fournit des tribunes où elles peuvent échanger des idées et se tenir informées des solutions novatrices aux questions qui les concernent. Il assure également la formation et la sensibilisation transculturelle essentielles aux policiers, aux juges et aux autres principaux intervenants du système de justice dominant.

63. Le Programme d'assistance parajudiciaire autochtone vient en aide aux Autochtones aux prises avec le système de justice pénale en les aidant à comprendre la loi et la nature des accusations qui pèsent contre eux, et à obtenir les services dont ils ont besoin. Ce programme répond également aux problèmes de communication entre les Autochtones et les personnes engagées dans l'administration du système de justice pénale. Dans le cadre

de ce programme, 11 des 13 compétences se partagent les frais des conseils et de l'aide extra-judiciaire prodiguée aux Autochtones accusés dans le système de justice pénale.

Diversité, égalité et justice

64. En mai 1996, les ministres responsables de la justice ont exigé que toutes les propositions en matière de justice qui leur sont soumises comptent obligatoirement une réflexion sur leurs effets éventuels sur diverses collectivités du Canada. C'est pourquoi on a mis sur pied le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. Son mandat englobe celui de son prédécesseur, le Groupe de travail sur les relations multiculturelles et raciales. La portée de ses activités a également été élargie pour tenir compte des préoccupations des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes qui subissent fréquemment des désavantages dans leurs rapports avec le système juridique. C'est pourquoi, outre les minorités ethnoculturelles, raciales et religieuses, les membres du groupe de travail s'occupent des besoins des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées, des enfants et des jeunes, des aînés, des réfugiés, des nouveaux immigrants, des personnes vivant sous le seuil de la pauvreté, des homosexuels, des bisexuels, des transsexuels et des personnes ayant un faible niveau d'alphabétisation. Au cours de la période visée, le groupe de travail a fourni des analyses sur la diversité relatives aux projets et aux questions de justice traités dans les rencontres fédérales-provinciales et territoriales entre hauts fonctionnaires de la justice. Il a également publié plusieurs documents de politique et des rapports de recherche sur divers sujets, dont les besoins juridiques des femmes issues de groupes ethnoculturels et les crimes motivés par la haine.

65. Entre 1997-1998 et 2000-2001, le ministère de la Justice a financé 11 projets relatifs à des questions liées à la discrimination raciale et le système juridique. Ils comprenaient, entre autres, des projets visant à soutenir la formation continue des juges aux questions découlant de la diversité au sein de la société canadienne, à examiner diverses questions d'importance pour les membres de minorités visibles embrassant la profession juridique, à accroître la sensibilisation du milieu juridique à l'égard de l'existence et des effets des inégalités liées à la race au sein du système juridique, à élaborer une trousse de ressources à l'intention des intermédiaires et des policiers, à créer des documents en langage clair et simple sur l'équité en matière d'emploi afin d'aplanir les obstacles à l'emploi fondés sur la race et de proposer des solutions pour combattre la discrimination.

66. En février 2000, le ministère de la Justice a créé le Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes. Un élément essentiel du mandat du Bureau est une meilleure intégration de l'analyse de la diversité et de l'égalité des sexes dans tout le travail du ministère. En plus d'effectuer cette analyse pour le compte du ministère, le personnel du Bureau a élaboré un programme de formation, inspiré du modèle de l'Institut national de la magistrature, destiné à institutionnaliser de telles pratiques à l'échelle du ministère.

Questions concernant les femmes autochtones

67. Le gouvernement fédéral admet que la *Loi sur les Indiens* présente un vide juridique en ce qui a trait aux biens matrimoniaux et prend note des inquiétudes des membres du Comité à ce sujet. La *Loi sur les Indiens* ne dit rien de l'utilisation, de l'occupation et de la possession des biens immobiliers (y compris le foyer conjugal) et n'aborde pas la question du partage des intérêts fonciers dans une réserve en cas de rupture du mariage. De plus, les provinces, qui ont normalement compétence dans le domaine matrimonial, ne peuvent légiférer sur les questions foncières de compétence fédérale, comme les réserves indiennes.

68. Le gouvernement du Canada, résolu à trouver une solution pratique à cette question, mène actuellement des consultations et de la recherche sur le sujet. Il faut espérer que les résultats de ces démarches permettront de déterminer des façons concrètes de résoudre cette question par la législation ou l'élaboration de politiques.

69. Une de ces solutions se trouve dans la *Loi sur la gestion des terres des Premières nations* (LGTPN), adoptée en juin 1999. Cette loi fournit un cadre dans lequel les 14 Premières nations signataires peuvent établir leur propre régime de gestion des terres ainsi que prendre en charge l'administration et la gestion des terres des réserves. La LGTPN contient des dispositions à l'égard de la question des biens immobiliers matrimoniaux. Les Premières nations signataires ont convenu d'établir des processus communautaires destinés à l'élaboration de règles et des procédures pour traiter la question des biens matrimoniaux dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur du code foncier. Essentiellement, c'est la collectivité des Premières nations même qui établira les méthodes et les codes fonciers. Ces codes doivent aborder la question du partage des biens immobiliers matrimoniaux et ne doivent pas faire preuve de discrimination sexuelle.

70. Bien qu'il soit prévu que la LGTPN ne s'applique pour l'instant qu'aux 14 Premières nations signataires, le gouvernement du Canada est prêt à envisager son application à d'autres Premières nations intéressées.

71. Le Programme de promotion des femmes autochtones vise à permettre aux femmes autochtones d'exercer une influence sur les politiques, les programmes, les lois et les décisions qui ont une incidence sur leur situation au plan social, culturel, économique et politique, tant au sein de leur communauté que dans la société canadienne, tout en maintenant leur particularisme et leur identité culturelle. Le Programme comporte deux volets :

- L'initiative de lutte contre la violence familiale, qui permet aux femmes autochtones de s'attaquer au problème de la violence au sein de la famille nucléaire et étendue, au sein des communautés autochtones.

- L'initiative d'auto-détermination, qui permet aux femmes autochtones de participer pleinement et équitablement aux processus de consultation et de décision.

Condition féminine Canada

72. L'objectif premier du Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada consiste à soutenir la recherche en matière de politiques indépendantes, pertinentes sur le plan national et avant-gardistes, portant sur les enjeux liés à l'égalité des sexes. Le Fonds a produit plusieurs documents de recherche consacrés aux questions de sexe et de race au Canada, entre autres sur des sujets qui concernent les femmes autochtones et immigrantes. Publics cibles, aux bibliothèques publiques et universitaires et les recherches publiées sous l'égide du Fonds de recherche en matière de politiques sont distribuées gratuitement dans les deux langues officielles aux autres intervenants intéressés. D'autres documents sont également disponibles sur le site Web de Condition féminine Canada (http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubssubject_f.html) ou, sur demande en d'autres formats.

73. Au cours de la période visée, le Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada a consacré une moyenne annuelle de 775 000 $ à subventionner près de 30 projets consacrés aux problèmes particuliers des femmes immigrantes, réfugiées et membres de minorités visibles. À titre d'exemple, il a financé un projet du Philippine Women Centre de Colombie-Britannique visant l'étude des politiques et des pratiques de l'Association des infirmiers et infirmières de la province, du syndicat des infirmiers et infirmières, des établissements publics et privés de formation en soins infirmiers, ainsi que des agences et organismes de recrutement, et des changements internes afin de corriger les pratiques discriminatoires recensées. Il a également accordé un financement à la Caribbean Association of Peel pour son projet de recherche-action destiné à permettre d'évaluer les problèmes sociaux et économiques ainsi que les problèmes de santé des femmes défavorisées des Caraïbes et d'autres minorités visibles de la région de Peel. Le Conseil canadien des femmes musulmanes a également reçu une subvention pour produire une trousse documentaire destinée à l'étude de questions cruciales concernant les jeunes musulmanes canadiennes, y compris le racisme vécu à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté musulmane du pays.

Equité en matière d'emploi

74. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME), promulguée le 24 octobre 1996, s'applique à la fonction publique fédérale ainsi qu'aux employeurs du secteur privé de compétence fédérale et aux sociétés de la Couronne comptant 100 employés et plus. Des renseignements détaillés sur cette Loi figurent dans les 13^{e} et 14^{e} rapports.

75. À titre d'employeur de la fonction publique fédérale, le Conseil du Trésor a des obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les responsables du Secrétariat du Conseil du Trésor collaborent étroitement avec les ministères en vue de l'application concrète de la Loi au sein de la fonction publique du Canada en éliminant les obstacles à la participation des personnes provenant des groupes cibles : les Autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes. Ces efforts comprennent également le soutien aux projets visant l'accroissement de la représentation et la création d'un milieu de travail inclusif.

76. Entre 1997 et 2001, la représentation des peuples autochtones et des membres des minorités visibles dans la fonction publique a évolué comme suit :

	Mars				
	1997	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**
Autochtones	4 551 (2,4 %)	4 770 (2,7 %)	5 124 (2,9 %)	4 639 (3,3 %)	5 316 (3,6 %)
Personnes appartenant à une minorité visible	8 690 (4,7 %)	9 260 (5,1 %)	10 557 (5,9 %)	7 764[4] (5,5 %)	9 143 (6,1 %)

77. Le Programme des initiatives des mesures spéciales (PIMS) mentionné dans les précédents rapports du gouvernement du Canada a pris fin le 31 mars 1998. Toutefois, il existait toujours un besoin pour créer des programmes de soutien à l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale afin de veiller à ce que cet objectif soit réalisé avec succès dans tous les ministères et organismes. Par conséquent, les membres du Conseil du Trésor ont avalisé le Programme des mesures positives en matière d'emploi (PMPEE) le 8 octobre 1998, un programme de quatre ans visant à aider les ministères et les organismes à s'acquitter de leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À l'instar du PIMS, le PMPEE était un programme provisoire qui, grâce à un budget annuel de 10 millions de dollars, assurait le financement de projets, servait de catalyseur pour l'élimination des obstacles à l'emploi et renforçait les capacités institutionnelles en vue d'appuyer l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Il s'appuyait sur les réussites et les leçons tirées du PIMS, mais était davantage centré sur les régions, mettant l'accent sur les projets ministériels à frais partagés et sur une nouvelle structure de régie pour le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le PMPEE a pris fin le 31 mars 2002.

[4]Entre 1999 et 2000, le nombre de fonctionnaires fédéraux a diminué de 39 625, baisse attribuable en grande partie au fait que Revenu Canada est devenu un employeur distinct, soit l'Agence canadienne des douanes et du revenu.

78. Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive, lancé le 14 décembre 1998 par le président du Conseil du Trésor, a pris fin le 31 mai 2000. Son mandat consistait à conseiller sur la façon d'en arriver à une fonction publique fédérale qui représente bien la population qu'elle dessert ainsi que la population active canadienne. Le groupe a amorcé un dialogue sur la culture organisationnelle de la fonction publique du Canada.

79. En 1999, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale a été créé pour faire le point sur la situation et élaborer un plan d'action pangouvernemental comportant des étalons et des mécanismes de suivi. En 1999-2000, ses membres ont consulté longuement les principaux intervenants à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique fédérale, et élaboré un plan d'action. En juin 2000, le gouvernement fédéral a approuvé le plan d'action, intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, et entamé sa mise en oeuvre conformément à un cadre axé sur les résultats. Le but de rendre la fonction publique fédérale un organisme qui reflète la diversité de la population du Canada et qui l'incite à en joindre les rangs. Le plan d'action souligne six grandes catégories selon lesquelles on traitera de la représentation et de la participation des minorités visibles, dont le recrutement extérieur, la promotion et le cheminement de carrière, et le changement de la culture organisationnelle.

80. On a accordé un financement atteignant jusqu'à 10 millions de dollars annuellement pour les trois exercices financiers se terminant en mars 2003, afin d'appuyer la mise en oeuvre du plan d'action *Faire place au changement*. Le Secrétariat du Conseil du Trésor administre le Fonds d'intervention – Équité en emploi. Celui-ci soutient les projets visant à améliorer la représentation et le maintien en poste des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Les ministères et organismes fédéraux ont également lancé leurs propres projets spéciaux en matière d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du plan *Faire place au changement*.

81. À titre de recruteur officiel de la fonction publique fédérale, la Commission de la fonction publique (CFP) a aidé les ministères et les organismes fédéraux à intégrer l'équité en matière d'emploi, le plan d'action *Faire place au changement* et la diversité en tant que mesures d'une saine gestion des ressources humaines et de planification judicieuse des activités. À titre d'exemple, la CFP a aidé 21 ministères et organismes fédéraux à concevoir des programmes spéciaux d'équité en matière d'emploi afin de faciliter le recrutement parmi les divers groupes de la population. De plus, la CFP, en collaboration avec les ministères, a créé plusieurs programmes d'amélioration de la diversité. Ainsi a-t-on lancé un concours national destiné à l'entrée de membres des minorités visibles dans le Programme cours et affectations de perfectionnement (CAP); le Recrutement accéléré des Autochtones a constitué un programme pilote du CAP, et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) favorisera le perfectionnement

des candidates et candidats membres des minorités visibles pour leur entrée aux échelons supérieurs des cadres du gouvernement. La CFP veille également à ce que ses outils d'évaluation n'aient pas d'incidence négative sur la sélection lorsqu'ils servent à évaluer des groupes membres des programmes d'équité en matière d'emploi.

82. L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (IPMAT) continue de promouvoir et d'appuyer les projets de recrutement d'employés autochtones dans les secteurs privé et public. Grâce à l'IPMAT, plus de 10 000 employeurs ont été sensibilisés aux avantages que représente l'embauche d'Autochtones. Un processus de consultation des employeurs et des groupes d'Autochtones a débouché sur la production du *Guide des employeurs de l'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail* (version nationale), qui traite abondamment des questions liées à l'emploi chez les Autochtones. Il permet aux employeurs d'établir leurs propres méthodes en se fondant sur des pratiques éprouvées et de solides principes de gestion.

83. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit un examen statutaire cinq ans après son entrée en vigueur. Cet examen, commencé à la fin de 2001, permettra d'évaluer l'efficacité ainsi que d'étudier les modifications éventuelles à apporter à la Loi et aux règlements en vue de faciliter l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi.

84. La Loi confère à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) le mandat de vérifier son application par les employeurs. La Commission effectue donc des vérifications, négocie avec les employeurs qui ne s'y conforment pas et leur accorde un délai raisonnable pour corriger les déficiences. S'ils ne s'y conforment pas dans le délai accordé, la Commission peut émettre une directive; si celle-ci n'est pas respectée, elle peut alors soumettre la cause à un tribunal administratif dont les décisions peuvent être rendues exécutoires par la Cour fédérale.

85. La CCDP a commencé ses vérifications de conformité en octobre 1997. Elle a effectué un total de 354 vérifications auprès de 215 employeurs. Sur ce nombre, 73 sont actuellement parfaitement conformes. Ces vérifications portent sur près de 80 pour 100 des employés concernés par la Loi. Les 261 employeurs qu'il reste à évaluer ne représentent qu'approximativement 20 pour 100 de l'ensemble des employés couverts par la Loi. Dans le secteur public, les vérifications de conformité couvrent presque tous les employés (97 pour 100).

86. En général, la Commission a observé qu'au moment de la vérification, la plupart des employeurs ne se conformaient pas à la Loi. Toutefois, plus de 80 pour 100 collaborent de bonne foi avec la Commission sur le plan des vérifications et des mesures correctives exigées. Seule une minorité de cas forcent la Commission à prendre des mesures pour faire respecter la Loi.

87. Industrie Canada a fait l'objet d'une telle vérification au cours de l'été 2000. La CCDP a demandé au ministère d'effectuer une analyse de sa main-d'oeuvre afin d'évaluer la représentation des groupes cibles à tous les niveaux au sein de l'organisme, puis une étude des systèmes d'emploi pour déterminer la présence d'obstacles structurels ou comportementaux à la représentation, au perfectionnement et à l'avancement équitables de ces groupes. Ces deux activités viennent de se terminer; leurs résultats seront analysés, et les mesures de suivi appropriées feront partie du plan d'action triennal que les ministères sont en train d'élaborer.

88. En février 2001, les dirigeants du Bureau du Conseil Privé (BCP) ont convenu que les cadres chargés de l'embauche devaient intégrer des objectifs d'équité en matière d'emploi à leur entente de rendement pour 2001-2002. La décision a été prise par suite d'une visite sur le terrain de la CCDP en octobre 2000 et du rapport subséquent qui exigeait que le BCP améliore son plan d'action pour l'équité en matière d'emploi. En mars 2001, le BCP a mis en place trois nouvelles politiques institutionnelles : diversité et équité en matière d'emploi, aménagement du milieu de travail, ainsi que prévention du harcèlement et résolution des différends en milieu de travail. Le BCP, après s'être conformé à toutes les exigences fixées par la CCDP, est maintenant en conformité avec la Loi.

89. Au terme d'une vérification effectuée en décembre 2000, la Commission a établi la conformité de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le nombre de membres des minorités visibles et d'employés autochtones à l'ACDI dépasse les niveaux de disponibilité sur le marché du travail exigés par les directives canadiennes sur l'équité en matière d'emploi.

90. En 1995, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été modifiée pour inclure les Forces armées canadiennes (FC). Les règlements concernant l'application de la Loi aux Forces canadiennes ont été rédigés et devraient bientôt faire l'objet d'un arrêt en conseil. D'ici là, les FC agissent comme si elles devaient déjà se soumettre aux dispositions de la Loi. Le Plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été publié en décembre 1999, et l'ensemble des FC, Force régulière et Première réserve incluses, a fait l'objet d'un recensement par auto-identification. On effectuera une analyse détaillée de l'effectif en 2002 afin de déterminer les secteurs où les membres des groupes désignés (femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées) doivent surmonter des obstacles à l'emploi. Le recensement ne se limitera pas à l'effectif militaire actuel, mais intégrera des données sur le nouveau personnel engagé par les FC. C'est ainsi qu'elles parviendront à déterminer les changements démographiques et à y répondre promptement.

91. Pour préparer la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à être formellement assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on a effectué une revue des systèmes d'emploi de ses membres réguliers. On a constaté des obstacles sur le plan du nombre de membres des

groupes désignés (femmes, Autochtones, minorités visibles) et de leur répartition au sein de la structure hiérarchique. Des mesures subséquentes font actuellement l'objet d'un plan de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Immigrants

92. Le Canada appuie l'établissement des nouveaux arrivants, leurs origines ethniques et leurs cultures variées, en préconisant un processus d'adaptation mutuelle de la part des nouveaux arrivants et de la société. L'intégration des nouveaux arrivants dans la société canadienne est un processus réciproque : d'une part, les nouveaux arrivants doivent comprendre et respecter les valeurs fondamentales du Canada et, d'autre part, la société est encouragée à comprendre et à respecter les différences culturelles que les nouveaux arrivants apportent au Canada. Plutôt que de s'attendre à ce que les nouveaux arrivants abandonnent leur propre patrimoine culturel, l'accent est mis sur la recherche de façon d'intégrer les différences dans une société pluraliste.

93. Les programmes et services d'établissement offerts par Citoyenneté et Immigration Canada aident les immigrants à s'intégrer et à contribuer à la société canadienne, et favorisent leur acceptation par l'ensemble des Canadiens. Tout en facilitant l'adaptation des nouveaux arrivants et en les informant de leurs droits, de leurs libertés et de leurs responsabilités, ainsi que des lois qui les protègent de toute discrimination raciale, les programmes d'établissement servent aussi à sensibiliser les Canadiens à de nouvelles cultures et aux effets bénéfiques de la diversité pour le renforcement du tissu communautaire.

94. Le Programme d'accueil apparie les nouveaux arrivants à des bénévoles qui les aident à découvrir les services offerts et la façon de les utiliser, à perfectionner leurs compétences linguistiques, à établir des liens dans leur domaine d'emploi et à participer aux activités communautaires. En retour, les bénévoles du Programme développent une appréciation de la diversité.

95. Le programme Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) offre aux immigrants adultes une formation de base dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. Le curriculum du programme, élaboré et utilisé par chaque organisme qui offre la formation linguistique, comprend des modules particuliers sur les droits, libertés et responsabilités des nouveaux arrivants ainsi que sur les lois qui les protègent contre la discrimination.

96. Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI) fournit des crédits pour la prestation de services aux nouveaux arrivants, notamment la réception, l'orientation vers des ressources communautaires, l'information et l'orientation communautaires, l'interprétation et la traduction, ainsi que les services paraprofessionnels

et liés à l'emploi. Les organismes soutenus par le PEAI reçoivent également des crédits pour la formation de leur personnel, dont une sensibilisation aux réalités culturelles.

97. L'approche de Citoyenneté et Immigration Canada en matière d'élaboration de politiques et de programmes repose sur l'engagement des intervenants (gouvernement, ONG, chercheurs). Au cours de la période visée, le ministère a entrepris un processus exhaustif de consultation sur l'élaboration de sa nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR). Entrée en vigueur en juin 2002, elle a notamment pour objet :

> 3(b) d'enrichir et de renforcer les tissus social et culturel du Canada dans le respect de son caractère fédéral, bilingue et multiculturel;
> 3(e) de promouvoir l'intégration des résidents permanents au Canada, compte tenu du fait que cette intégration suppose des obligations pour les nouveaux immigrants et pour la société canadienne.

98. Les responsables de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) effectuent et soutiennent des recherches multidisciplinaires continues à l'aide de projets comme Metropolis et, aux échelons des fonctionnaires et des analystes, intègrent des pratiques nationales et internationales passées à l'élaboration de leurs politiques et programmes. Le ministère collabore avec divers organismes multilatéraux actifs dans les domaines de l'immigration et des droits de la personne, dont l'Organisation internationale pour les migrations, l'International Centre for Migration Policy Development, l'Inter-Governmental Consultations on Asylum, Refugee and Migration Policy et le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie. Dans toutes ces consultations, le Canada adopte une position progressiste quant à l'élimination de la discrimination raciale de ses politiques et programmes.

99. CIC a également travaillé à faire progresser la recherche sur l'élaboration de politiques horizontales en matière d'immigration et les questions de diversité par l'entremise de l'Initiative de la recherche sur les politiques (IRP) du gouvernement fédéral. En particulier, CIC a été un membre clé du Réseau de la cohésion sociale de l'IRP, actuellement coprésidé par le ministère de la Justice et le ministère du Patrimoine canadien. En novembre 2000, dans le cadre de la série « Comment rester unis? », CIC a organisé un atelier intitulé « Immigration, diversité ethnique et cohésion sociale. » On y a présenté les résultats de la recherche sur les obstacles à l'intégration économique et sociale des immigrants et des réfugiés au Canada, et examiné la question de savoir si la diversité ethnique accrue constituait un risque possible pour la cohésion sociale. En octobre 2001, CIC a parrainé avec le ministère du Patrimoine canadien un atelier sur le thème « Cohésion sociale et citoyenneté : Incidence de la diversité sur le sentiment d'appartenance », consacré aux facteurs d'appartenance à la collectivité, aux nouvelles conceptions en matière d'identité et au concept de citoyenneté sociale. Ces deux ateliers ont attiré un auditoire important et ont déclenché de vigoureux échanges au sein du milieu de la recherche sur les politiques fédérales à propos des nouveaux enjeux.

Programmes d'intégration des femmes réfugiées et immigrantes

100. L'Unité de l'analyse comparative entre les sexes (UACS), mise sur pied en 2000, sert de centre de liaison au ministère pour l'officialisation de l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes aux processus, politiques et programmes législatifs et réglementaires de CIC. Les règlements et la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* ont été évalués une première fois selon leur incidence différente prévue sur les hommes et les femmes ainsi que sur différents groupes d'hommes et de femmes d'après leur race, leur ethnicité et leur pays d'origine, et ces facteurs seront contrôlés au fil du temps. En outre, l'UACS dispense une formation en analyse comparative entre les sexes aux agents des politiques et des programmes de CIC, qui inclut la sensibilisation à l'intersection des sexes, de la race et de la diversité.

101. Une bonne connaissance du français et de l'anglais est essentielle à une intégration rapide et efficace. Quelque 204 millions de dollars sont consacrés aux cours de langues pour les immigrants adultes au Canada, y compris des services de garde d'enfants de qualité et le transport gratuits pour aider les parents qui ne pourraient autrement suivre des cours de langue. On encourage les fournisseurs de services à offrir un vaste éventail de cours à temps plein et à temps partiel, le soir et la fin de semaine, d'étude à domicile et d'autres initiatives novatrices afin de satisfaire aux besoins de tous les immigrants. Cela importe surtout pour les femmes, qui assument souvent une part plus importante des responsabilités touchant les soins à l'enfant et pour qui l'accès aux cours de langue peut poser un plus grand défi.

Formation des agents fédéraux de l'application de la loi en matière de respect des droits de la personne.

102. La Gendarmerie royale du Canada (GRC) prend très au sérieux la question de la formation des responsables de l'application de la loi en matière de diversité et de droits de la personne. À cet égard, le dortoir du Programme d'instruction des cadets (PIC) offre une leçon en matière de diversité culturelle. Les cadets habitent et travaillent au sein d'un groupe diversifié, dont beaucoup sont d'origine ethnique différente. Par exemple, un sondage officieux mené auprès de 24 cadets révèle que la moitié d'entre eux étaient d'origine ethnique différente (non européens) et que, ensemble, ils parlaient 14 langues autres que le français et l'anglais.

103. Le programme de formation se fonde sur les principes de la police communautaire et sur le modèle de résolution de problèmes de CAPRA (Clients, acquisition et analyse de renseignements, partenariats, réponse et auto-évaluation). Ce modèle s'appuie sur la reconnaissance du fait que les collectivités ont des attentes différentes et sur la nécessité de s'adapter afin de répondre à leurs besoins particuliers. Toute la formation donnée au cours des 22 semaines du PIC englobe ces principes.

104. Certains modules du PIC mettent l'accent sur la diversité culturelle plus que d'autres, notamment les suivants :

- Module I, séance 9 - Il s'agit d'un exercice de simulation Ecotonos, qui met l'accent sur la participation active à une séance de résolution de problèmes au sein d'un groupe cosmopolite.

- Module I, séances 12 et 13 - Présente les lois du Canada en ce qui concerne les droits de la personne; le cours est présentement donné par un professeur de l'Université de Regina, qui a été entre autres ombudsman du gouvernement de la Saskatchewan.

- Module 7, séances 13 et 14 - Ces deux séances portent sur la prestation de services policiers à des personnes ayant des déficiences physiques ou intellectuelles. Elles sont complétées par des conférences d'invités experts en la matière.

- Module 12, séances 1, 2 et 3 - Ces séances mettent l'accent sur les lois concernant les crimes haineux selon le *Code criminel*. Elles sont également complétées par des conférences d'invités experts en la matière.

- Module 13, séances 2 et 3 - On aborde ici les questions propres aux collectivités autochtones. Les séances sont généralement animées en partenariat avec des représentants des autochtones.

- Module 13, séances 4, 5 et 6 - Les séances portent sur la désobéissance civile et les modes d'intervention appropriée en pareil cas.

- Le Programme traite abondamment de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

105. Dans le cadre de l'effort global en vue de fournir des services de police efficaces aux collectivités autochtones et de réduire les tensions, les services de police autochtones de la GRC ont élaboré un programme de formation complet à l'intention des agents de la paix. Le programme vise à aider ceux-ci à mieux comprendre la vision autochtone du monde. Le programme met l'accent sur l'acquisition du savoir, l'évaluation des éléments de preuve, le fait de tirer des conclusions légitimes, ainsi que l'acquisition d'une perspective juste et raisonnable.

106. Le programme Perceptions autochtones contient six modules. Le premier, qui porte sur les peuples autochtones et le système juridique du Canada, aborde les notions autochtones de la loi et de la justice ainsi que l'incidence de cette dernière sur les Premières nations,

les initiatives actuelles en matière de justice applicable aux Autochtones ainsi que le rôle de la guérison. Le deuxième aborde diverses questions comme la place particulière des peuples autochtones dans le droit canadien, les droits ancestraux, la compétence législative du Parlement et les droits issus de traités. Le troisième recense les principaux enjeux liés aux revendications des Premières nations en ce qui concerne les droits fonciers issus de traités. Le quatrième examine les conséquences du système scolaire canadien sur les perceptions des Autochtones. Le cinquième aborde la question des facteurs culturels qui influent sur nos perceptions, et le sixième, la question d'un ordre de gouvernement autochtone. Depuis janvier 2000, ce programme de cinq jours a été offert à seize groupes de membres de la Gendarmerie Royale du Canada ainsi qu'aux fonctionnaires du ministère de la Justice. La mise en oeuvre est un processus continu, selon les ressources.

107. L'Agence des douanes et du revenu du Canada dispense de la formation à ses inspecteurs sur la diversité et les droits de la personne, y compris le multiculturalisme, la diversité, la sensibilisation aux cultures de divers groupes au pays et la lutte contre le racisme.

Forces canadiennes

108. La *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquent intégralement aux Forces canadiennes (FC). Dans le cadre du plan sur les droits de la personne des Forces, les politiques et les règlements font l'objet d'une vérification continue de leur conformité. Plusieurs programmes ciblent le racisme comme tel ou comme élément d'autres mesures antidiscriminatoires.

109. Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces canadiennes ont adopté une politique harmonisée sur la prévention et la résolution du harcèlement en décembre 2000, au terme de plusieurs années d'élaboration. Ce projet visait à permettre de se doter d'une politique et de méthodes d'application liées au harcèlement, que l'on définit comme étant le comportement inacceptable de membres du personnel militaire et d'employés civils à l'égard d'autres personnes en milieu de travail. La politique concerne aussi la discrimination fondée sur la race comme le décrit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La politique met l'accent sur la prévention du harcèlement et la responsabilité de toutes et de tous de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. On privilégie également la résolution de situations de harcèlement dès qu'elles se manifestent et le recours à des techniques de règlement extrajudiciaire des différends plutôt qu'aux enquêtes à caractère administratif.

110. En outre, les FC ont réexaminé la politique courante sur les comportements racistes, qui date de 1996, afin de faire en sorte qu'elle satisfasse entièrement aux exigences juridiques et aux attentes de la société actuelles en vue d'éliminer ces comportements en leur sein. L'examen portera également sur les façons d'établir les rapports d'incidents de

comportements racistes pour faire en sorte que la chaîne de commandement reçoive l'information appropriée de façon opportune.

111. Le Conseil sur la diversité de la Défense (CDD) a été créé en 1996. Ce groupe de gestion supérieure définit le cadre stratégique lié à la gestion de la diversité au sein des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale. Sous les auspices du CDD, quatre groupes consultatifs de la Défense (un pour chaque groupe désigné) continuent d'étendre leur rayonnement à l'échelle du pays grâce à la création de liens avec divers groupes et organismes en vue d'accroître la visibilité des FC, ainsi que de leur engagement à offrir un milieu de travail ouvert et facile d'accès.

Article 3 : Mesures contre l'apartheid et la ségrégation raciale

112. Le gouvernement du Canada a toujours dénoncé la ségrégation raciale et l'apartheid partout dans le monde. Le 19 novembre 2001, le Parlement du Canada a conféré le titre de citoyen canadien honoraire à Nelson Mandela, ancien président de l'Afrique du Sud, pour saluer sa lutte contre l'apartheid et la ségrégation dans son pays.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

113. Les interdictions suivantes de propagande haineuse figurent dans le *Code criminel* du Canada :

- encourager ou fomenter le génocide à l'égard d'un « groupe identifiable », c'est-à-dire tout segment du public que l'on distingue par sa couleur, sa race, sa religion ou son origine ethnique (article 318);
- par la communication de déclarations en un endroit public, inciter à la haine contre un « groupe identifiable », lorsqu'une telle incitation est susceptible d'entraîner une violation de la paix (paragraphe 319(1);
- par la communication de déclarations autrement que dans une conversation privée, fomenter volontairement la haine contre un « groupe identifiable » (paragraphe 319(2).

114. Quiconque encourage ou fomente le génocide est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de cinq ans. Les infractions figurant à l'article 319 du *Code criminel*, c'est-à-dire inciter à la haine ou fomenter volontairement la haine contre un groupe donné, constituent des infractions mixtes passibles d'une peine d'emprisonnement de deux ans par voie d'acte d'accusation et d'une peine d'emprisonnement allant jusqu'à six mois ou d'une amende de 2 000 $ par voie de déclaration sommaire de culpabilité. En outre, le *Code criminel* prévoit la saisie et la

confiscation des documents de propagande haineuse conservés à des fins de vente ou de distribution sur place (paragraphes 320(1) et (4)). Sauf dans le cas des infractions qui consistent à encourager publiquement la propagande haineuse, on doit recevoir l'approbation du procureur général approprié pour obtenir un mandat de saisie ou pour engager des poursuites en vertu des dispositions relatives à la propagande haineuse du *Code criminel*.

115. Le sous-alinéa 718.2a)(i) du *Code criminel* prévoit que la preuve qu'une infraction (agression, dommage matériel, menace, harcèlement ou autre) a été motivée par la haine ou des préjugés fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, les capacités mentales ou physiques, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur similaire doit être considérée comme un facteur aggravant dans la détermination de la peine (c.-à-d. qu'elle devrait entraîner une sanction plus sévère). Le sous-aliné 718.2a)(i) du *Code criminel* présente une définition plus large des preuves requises que la définition de « groupe identifiable » qu'on retrouve au paragraphe 318(4) du Code aux fins des infractions liées à la propagande haineuse.

116. Pour ce qui est d'Internet, les dispositions obligatoires actuelles sont considérées comme applicables lorsque la haine est communiquée par l'entremise de ce média (sous réserve des concepts de juridictions territoriales ou administratives liées à l'application de la loi criminelle au Canada).

117. En décembre 2001, le Parlement du Canada a adopté une loi qui inclut trois mesures pertinentes :

- une modification du *Code criminel* autorisant un juge à ordonner le retrait de propagande haineuse du réseau Internet, lorsque cette propagande est stockée et mise à la disposition du public à l'aide d'un système informatique qui est du ressort de la Cour;

- une modification du *Code criminel* créant une infraction de méfait relative à la propriété religieuse ou à un objet de vénération religieuse, si la perpétration du méfait est motivée par la haine fondée sur la religion, la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Cette infraction est punissable et passible d'un maximum de 10 ans d'emprisonnement;

- une modification de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* clarifiant que l'interdiction de diffuser des messages répétés de haine au moyen d'appareils téléphoniques comprend toutes les technologies de télécommunications.

118. Les modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui sont entrées en vigueur le 30 juin 1998 prévoient l'indemnisation des victimes nommément désignées

dans la propagande haineuse. Les personnes responsables de la diffusion de messages de propagande haineuse peuvent également être condamnées à des amendes atteignant 10 000 $.

119. Le Tribunal canadien des droits de la personne examine des allégations selon lesquelles l'information diffusée dans Internet par Ernst Zündel pourrait exposer les Juifs à la haine ou au mépris, sur la base de leur race, de leur religion et de leur origine ethnique. L'audition de l'affaire a commencé, mais différentes contestations judiciaires de la part de l'intimé l'ont retardée. En janvier 2002, le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu que la haine n'avait pas droit de cité au Canada. Dans sa décision, qui ordonne le retrait de la propagande haineuse du site en cause, il a conclu que celui-ci créait un climat propice à la fomentation de la haine. À son avis, les messages, « à cause du ton utilisé et de leur teneur dénotent une telle malveillance dans la façon dont les Juifs sont dépeints que nous les considérons comme des messages haineux au sens de la Loi » (*Citron c. Zündel*, D.T. 1/02 2002/01/18).

120. En février 1998, la Commission a demandé au Tribunal canadien des droits de la personne d'examiner un cas allégué de message haineux contre les musulmans. L'Islamic Information and Da'wah Centre International de Toronto avait déposé une plainte contre Mark Harding et son organisation, Christian Stands, affirmant que l'intimé transmettait des messages téléphoniques exposant les musulmans à la haine et au mépris, en violation de l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le cas Da'wah a été réglé le 30 mars 1999. L'intimé a accepté de cesser l'exploitation du site maintenant et à l'avenir.

121. Les données sur les infractions liées à la propagande haineuse, paragraphes 318 et 319 du *Code criminel*, se trouvent, jusqu'à un certain point, dans la Déclaration uniforme de la criminalité révisée (DUC) et dans l'Enquête sur les tribunaux de juridiction criminelle pour adultes (ETJCA). Le Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ) de Statistique Canada, tient les deux enquêtes à jour. Les données sont limitées et ne mesurent pas adéquatement le niveau réel d'activité. Toutefois, en ce qui concerne les statistiques sur les crimes motivés par la haine au Canada, on possède peu de renseignements outre ceux que peut fournir le CCSJ.

122. Le Programme révisé de déclaration uniforme de la criminalité (DUC) ne rapporte que les infractions les plus graves d'une cause, de sorte que les infractions en vertu des articles 318 et 319 ne feraient pas partie des statistiques si une infraction plus grave y était associée.

123. L'Enquête sur les tribunaux de juridiction criminelle pour adultes (ETJCA) permet de recueillir ainsi que de diffuser de l'information sur un nombre d'accusations et de causes dont sont saisis les Tribunaux pour adultes en vertu des articles 318 et 319 :

ARTICLE		1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
318	Accusations	1	4	0	0
	Causes	0	2	0	0
319	Accusations	2	12	9	15
	Causes	1	3	6	10
TOTAL	ACCUSATIONS	3	16	9	15
	CAUSES	1	5	6	10

1) Une accusation est une inculpation formelle contre une personne au sujet d'une infraction à une loi fédérale.
2) Une cause concerne une ou plusieurs accusations portées contre une personne ou une société inculpée, pour laquelle les inculpations ont eu une conclusion définitive dans le même tribunal le même jour.
(Source : Enquête sur les tribunaux de juridiction criminelle pour adultes, Centre canadien de la statistique juridique, Statistique Canada.)

124. En 1999-2000, la majorité des accusations portées au sujet des causes en vertu de l'article 319 ont été suspendues ou retirées. Seulement deux des dix causes en vertu du paragraphe 319 ont abouti à une conclusion ou à un plaidoyer de culpabilité. Dans les deux cas, la sentence consistait en une période de probation plutôt que d'incarcération.

125. L'Enquête sur les homicides, que tient à jour la CCSJ, permet de recueillir des données sur les caractéristiques d'une foule de cas, de victimes et de contrevenants dans les affaires d'homicide. Le crime motivé par la haine fait partie des mobiles éventuels, quoique, en général, les mobiles d'un homicide soient difficiles à déterminer.
Depuis 1991, la police a signalé quinze homicides comme étant des crimes motivés par la haine au Canada. En 2000, deux incidents du genre ont été déclarés.

126. La *Loi sur les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre* est entrée en vigueur le 23 octobre 2000. Elle vise un double objectif : mettre en oeuvre le *Statut de Rome*[5] grâce à la mise en place d'un régime criminel et administratif national comme complément de la Cour pénale internationale et renforcer les bases législatives du Canada pour les poursuites dans des causes de génocide, de crimes de guerre et de crimes contre l'humanité. La Loi permet aux tribunaux canadiens d'exercer leur compétence sur des individus accusés de participation au génocide, à des crimes contre l'humanité et à des crimes de guerre, ainsi qu'à des infractions pour manquement à la responsabilité. Elle

[5] *Statut de Rome de la Cour pénale internationale*, tel qu'il a été adopté par la Conférence diplomatique de plénipotentiaires des Nations Unies sur la création d'une Cour pénale internationale, le 17 juillet 1998, et modifié par les procès-verbaux du 10 novembre 1998 et du 12 juillet 1999, Doc. NU A/Conf. 183/9, 1998 (ci-après *Statut de Rome*).

permet également de poursuivre des individus pour des infractions portant atteinte à l'administration de la justice à la Cour pénale internationale.

Article 5 : L'égalité devant la loi

127. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), promulguée en 1977 et modifiée en 1996, interdit à tout employeur ou fournisseur de services relevant de la compétence fédérale d'établir des distinctions illicites fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement), l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience physique ou mentale (y compris la dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue), l'état de personne graciée ou l'orientation sexuelle.

128. Dans le cadre de l'engagement du gouvernement fédéral à renforcer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) afin de faire en sorte qu'elle protège les droits de la personne de manière efficace et rapide, le ministre de la Justice a annoncé, le 8 avril 1999, la création d'un groupe d'étude indépendant, présidé par le juge Laforest, ayant pour mandat d'examiner en profondeur la Loi. Il s'agissait de la première révision en profondeur depuis 1977. Le rapport, intitulé *La promotion de l'égalité : une nouvelle vision*, compte 165 recommandations sur diverses questions allant de l'ajout de nouveaux critères de discrimination à la mise à jour de la LCDP en vue de la création d'un système de plaintes efficace, transparent et accessible. En outre, on recommande de modifier le rôle, les méthodes et les procédures de la Commission canadienne des droits de la personne comme sa capacité de réduire la discrimination systémique de façon efficace et rentable, l'accès direct des personnes au Tribunal canadien des droits de la personne ainsi que le recours à des modes de règlement de litiges comme la médiation et le règlement extrajudiciaire des conflits.

Questions concernant la santé

129. En matière de santé, le gouvernement du Canada reconnaît que des facteurs comme la culture, le sexe, le revenu, la scolarité, le réseau de soutien social, le milieu, l'emploi ainsi que les conditions de travail déterminent la santé et le bien-être. Santé Canada s'appuie sur cette gamme étendue de circonstances personnelles et collectives pour élaborer des stratégies visant à promouvoir la santé, à prévenir la maladie et à aplanir les obstacles à l'accès aux programmes et services de santé. Cette approche globale de la santé de la population reconnaît que les politiques, les programmes et les services n'affectent pas de la même manière les individus et les groupes. Le gouvernement fédéral travaille de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires ainsi que d'autres partenaires de la santé à faire connaître les facteurs influant sur la santé de la population en général et de groupes particuliers comme les groupes ethniques, les immigrants, les enfants, les aînés, les femmes et les Autochtones.

130. La Stratégie pour la santé des femmes de Santé Canada (mise en vigueur le 8 mars 1999) est conforme à la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (1979), aux principes du Programme d'action de Beijing (1995) et au Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (1995). La Stratégie travaille à faire comprendre que le sexe est une variable incontournable en matière de santé, ainsi qu'à analyser et à évaluer les répercussions des politiques, des programmes et des pratiques concernant les femmes et la santé des femmes dans le système de santé en général. La Stratégie souligne que les femmes ne forment pas un groupe homogène et elle est sensible aux questions de la diversité. L'handicap, la race, l'origine ethnoculturelle et l'orientation sexuelle influent à divers degrés sur la santé des femmes et sur leurs interactions avec le système de santé.

131. La Politique de Santé Canada en matière d'analyse comparative entre les sexes (ACS - 2000) reconnaît que les politiques peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et les hommes, et qu'il faut intégrer une perspective entre les sexes aux politiques en matière de santé à tous les niveaux. Mise en oeuvre comme il se doit, l'ACS doit recouper une analyse de la diversité, processus visant l'examen des idées, des politiques, des programmes et de la recherche ainsi que le recensement de leurs diverses incidences éventuelles sur des groupes particuliers comme les femmes et les hommes, les filles et les garçons. L'ACS examine le lien entre les sexes et d'autres déterminants de la santé. Les douze déterminants de la santé sont le revenu et la condition sociale, l'emploi, l'éducation, les environnements social et physique, le développement sain pendant l'enfance, les habitudes de vie et les capacités d'adaptation personnelles, les services de santé, le réseau de soutien social, le patrimoine biologique et génétique, le sexe et la culture. L'ACS favorise l'accès de toutes les collectivités canadiennes au système de santé et à ses avantages.

132. Le Programme de contributions pour la santé des femmes de Santé Canada continue d'aider quatre centres d'excellence pour la santé des femmes, le Réseau canadien pour la santé des femmes et d'autres organismes à mener de la recherche en matière de politiques sur la santé des femmes pour que le système de santé soit plus adapté à leurs besoins. Le programme soutient des initiatives polyvalentes, multidisciplinaires et intersectorielles, et inclut des partenariats avec des universitaires, des organismes communautaires et des décideurs. Les centres d'excellence possèdent nombre de preuves sur la santé des femmes immigrantes, réfugiées et autochtones, et sur leurs expériences concernant le système de soins de santé.

133. À l'heure actuelle, Santé Canada consacre plus de 1,3 milliard de dollars par année aux programmes et services de santé destinés aux Autochtones ainsi qu'aux Inuits pour faire en sorte que ces populations aient accès aux services de santé dont elles ont besoin pour

atteindre les niveaux de soins offerts aux autres Canadiens. Ce montant s'ajoute aux services de santé fournis à l'ensemble de la population, y compris les Autochtones, selon les provinces et les territoires, dans le cadre du système de soins de santé du Canada.

134. Ces services de santé incluent les services publics et ceux de première ligne fournis dans des postes de soins infirmiers ainsi que par des infirmières et infirmiers praticiens dans quelque 600 collectivités autochtones, y compris 198 communautés rurales et éloignées du Canada. Sont également fournies des prestations de maladie supplémentaires couvrant les coûts des médicaments sur ordonnance, les soins de la vue et les soins dentaires ainsi que le transport vers les cliniques. On a mis sur pied des programmes d'interprétation dans de nombreux hôpitaux afin de fournir de l'assistance le cas échéant.

135. Le gouvernement fédéral collabore également avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour appuyer des programmes et des services aptes à répondre aux risques et aux besoins de santé propres aux collectivités autochtones du Canada. Il continue de soutenir des programmes de première ligne contre le diabète, le syndrome d'alcoolisme foetal et ses effets ainsi que le développement de la petite enfance. Les programmes mis en oeuvre depuis 1997 incluent le Système d'information sur la santé des Premières nations et des Inuits (1997), la Stratégie nationale d'hygiène buccale (1997), l'Initiative de lutte contre le tabagisme (1997), le Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les réserves (1998), l'expansion du Programme d'aide préscolaire aux collectivités urbaines et nordiques (1999), l'expansion du Programme canadien de nutrition prénatale (1999), le Programme de soins à domicile et en milieu communautaire des Premières nations et des Inuits (1999), la Stratégie nationale sur le syndrome d'alcoolisme foetal et les effets de l'alcool sur le foetus (1999), l'Initiative sur le diabète chez les Autochtones (1999-2004) et un programme national antitabac (2001).

136. Le gouvernement du Canada, grâce à son Programme de carrières sur la santé pour étudiants autochtones, octroie des bourses d'études aux Autochtones intéressés à faire carrière dans le domaine de la santé. Les premières bourses ont été accordées en 1985. En 1998-1999, la Direction des programmes communautaires a cédé la gestion de ce programme très populaire à la Fondation nationale des réalisations autochtones, dont elle continue de soutenir le financement.

137. Le gouvernement du Canada est conscient qu'il faut mener des recherches sur la santé des Autochtones en créant l'Institut de la santé des Autochtones (ISA) dans le cadre des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). L'ISA compte parmi les treize instituts de recherche en santé du pays créés en 2000. En outre, le gouvernement du Canada appuie l'Organisation nationale de la santé autochtone, qui se concentre sur les besoins des Autochtones en ce qui concerne la diffusion d'information sur la médecine traditionnelle, le développement des ressources humaines en santé et la distribution des soins.

Article 6 : Protection effective et recours

138. Depuis 1992, un cas, celui de *Chopra* c. *Santé Canada* (1998, 146 F.T.R. 106 (C.F 1re inst.); D.T. 10/01 2001/08/13) continue de préoccuper les responsables de la Commission canadienne des droits de la personne. Le Dr Chopra a commencé à travailler pour Santé Canada en 1969. En 1992, après s'être vu refuser une promotion au niveau de directeur, il a déposé une plainte auprès de la Commission, alléguant qu'il était victime de discrimination fondée sur la race. La Commission a fait enquête sur la plainte, puis l'a renvoyée au Tribunal des droits de la personne, qui l'a rejetée. En 1998 cependant, la Section de première instance de la Cour fédérale a statué que le tribunal avait commis une erreur en refusant d'admettre des preuves statistiques établissant que les minorités visibles étaient sous-représentées dans les postes de direction à Santé Canada. Conformément à une décision que la Cour d'appel fédérale a confirmée en janvier 1999, la plainte a été renvoyée au tribunal pour une nouvelle audition. En août 2001, le Tribunal des droits de la personne a statué que l'intimé avait transgressé les droits du Dr Chopra en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette décision fait présentement l'objet d'un contrôle judiciaire.

139. En mars 1997, un tribunal d'appel a ordonné à Santé Canada de mettre en place de nouvelles politiques sur les aliments et les médicaments n'ayant pas d'effets discriminatoires contre les commerçants fondés sur la race ou l'origine ethnique. Le verdict de *Bader c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social* (1998, 31 C.H.R.R. D/268 (Tribunal d'appel) a infirmé l'ordonnance du Tribunal des droits de la personne qui avait rejeté des allégations selon lesquelles le ministère avait agi d'une façon discriminatoire envers les marchands qui, sans être eux-mêmes d'origine chinoise, vendaient des produits chinois à base d'herbes médicinales. David Bader affirmait que le ministère appliquait le règlement de la *Loi sur les aliments et drogues* régissant l'importation et la vente de certains aliments de santé et préparations d'herboristerie plus sévèrement à l'égard des marchands d'aliments de santé d'origine caucasienne qu'à l'égard de ceux d'origine chinoise. Le tribunal d'appel a conclu que M. Bader avait produit une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique dans l'application du règlement. Selon le tribunal, le ministère n'avait pas réussi à présenter une défense de motif justifiable et avait fourni une information subjective non corroborée pour satisfaire aux exigences d'un critère objectif. Le tribunal d'appel a aussi ordonné au ministère de cesser l'application inégale de la *Loi sur les aliments et drogues* selon l'origine du produit ou l'appartenance ethnique des consommateurs. Il a en outre ordonné au ministre de la Santé de prendre les mesures nécessaires à la mise en place d'un système national d'examen de ses politiques et pratiques d'application de la Loi, ainsi que de ses stratégies de contrôle du commerce des herbes médicinales et des préparations d'herboristerie, en vue d'éliminer les motifs de distinction fondés sur « l'origine ethnique » du commerçant, du produit ou du consommateur.

140. En 1998, deux plaintes déposées par les responsables de l'Assemblée des chefs du Manitoba (ACM) ont été réglées grâce à des ententes qui permettront d'accroître les possibilités d'emploi pour les Autochtones. En juillet et en octobre 1998, les Lignes aériennes Canadien International et l'Assemblée des chefs du Manitoba ont signé deux accords prévoyant la mise en œuvre d'un plan d'action quinquennal complet d'équité en matière d'emploi destiné à augmenter la représentation des Autochtones dans toutes les catégories professionnelles de l'effectif de la compagnie aérienne. Ces accords réglaient une plainte présentée par l'ACM en 1990, alléguant que les politiques et pratiques d'emploi de Canadien International privaient les Autochtones d'occasions d'emploi pour des motifs fondés sur la race, la couleur et l'origine ethnique ou nationale.

141. Dans l'affaire *Nkwazi* c. *Service correctionnel du Canada* (T.D. 1/01; 2001/02/05), le Tribunal canadien des droits de la personne a accepté en partie des allégations de discrimination fondées sur la race et la couleur dans le milieu de travail. La plaignante, une femme de race noire née au Zimbabwe, avait immigré au Canada en 1983. Infirmière qualifiée, elle était employée occasionnelle au Centre psychiatrique régional (CPR) du Service correctionnel du Canada à Saskatoon. La présumée discrimination envers la plaignante avait été exercée alors que se déroulait un concours pour un poste d'infirmier vacataire. La preuve avait permis d'établir qu'un membre de la direction avait tenté d'exclure la plaignante de ce concours en insistant, d'une manière injustifiée, pour qu'elle prenne une période de repos d'une semaine, qui coïncidait avec la période du concours pour le poste d'infirmier. Seule la plaignante avait fait l'objet de telles mesures. Malgré la tentative de l'exclure, la plaignante a plus tard posé sa candidature au poste d'infirmier vacataire, mais elle n'a pas réussi à figurer sur la liste d'admissibilité à cause de ses mauvais résultats devant le jury de sélection sur lequel siégeait la personne même qui avait pris des moyens pour l'exclure du concours. Le Tribunal a donc conclu, selon la prépondérance des probabilités, que la race et la couleur de la plaignante étaient les facteurs qui avaient motivé les mesures prises par la direction du CPR. Il a également conclu que la plaignante avait été défavorisée par rapport aux autres dans le déroulement du concours. Il a caractérisé les événements entourant le non-renouvellement de son contrat de choquants et d'humiliants, et de si insensibles qu'ils frisaient la cruauté intentionnelle. Le Tribunal a ordonné au Service correctionnel du Canada de réintégrer la plaignante, dès que les circonstances le permettraient, dans son poste d'employée occasionnelle au RPC pendant une période de trois mois et de renouveler son contrat par la suite en fonction des besoins de l'établissement. Il a aussi ordonné le paiement du salaire perdu, en tenant compte d'une référence incongrue qui avait été donnée à un autre employeur éventuel de la plaignante.

142. Dans la cause *Selwyn Pieters* (*Selwyn Pieters c. R.* 2001-CFPI 496, mai 2001), le demandeur avait accepté un poste de durée déterminée d'agent du greffe au greffe de la Cour fédérale pour la période commençant le 14 juin 1999 et se terminant le 14 décembre 1999. Son contrat n'a pas été reconduit. Le demandeur a déposé un grief en

soutenant que la décision de l'employeur de ne pas reconduire son contrat d'embauche était inéquitable et dictée par la rancune, et qu'elle constituait un congédiement injuste (déguisé). Le demandeur affirmait que d'importantes questions de droits constitutionnels se posaient par rapport à ses droits en tant que Canadien africain à la fois quant à l'égalité en matière d'emploi pour le gouvernement du Canada, ainsi que quant à la protection contre son congédiement discriminatoire et entaché de mauvaise foi par le greffe de la Cour fédérale. Dans son jugement, le tribunal a reconnu que la plainte du demandeur soulevait des questions importantes au regard de la Charte, mais que celui-ci aurait pu présenter son différend devant un arbitre. Devant le refus éventuel de ce dernier d'entendre la cause, le demandeur aurait été autorisé à présenter à la Cour fédérale une demande de contrôle judiciaire de la décision arbitrale. La Cour aurait alors pu se prononcer sur les questions portant sur des dispositions de la Charte. Toutefois, le demandeur n'a pas invoqué la Charte au cours de la procédure de règlement des griefs.

143. Une autre décision rendue en décembre 2001 par la Cour fédérale du Canada a confirmé l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés de la Chambre des communes (*Chambre des communes et l'honorable Gilbert Parent c. Satnam Vaid*, 2001 CFPI 1332). L'affaire portait sur une plainte de discrimination raciale déposée par l'un de ces employés contre M. Gilbert Parent, président de la Chambre à l'époque. Avant que le Tribunal ait pu entendre la preuve sur le fond du litige, les avocats de la Chambre des communes ont contesté sa compétence en soutenant que l'immunité parlementaire protégeait le président de son examen. La Cour fédérale a rejeté cet argument, statuant que la portée de l'immunité ne s'étendait pas aux violations des droits de la personne. Elle clarifie ainsi la vaste étendue de la compétence de la Commission, qui, selon celle-ci, devrait se refléter dans les futures modifications à la Loi. La décision se trouve maintenant devant la Cour d'appel fédérale.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

144. La position du gouvernement du Canada face à la diversité a évolué avec le temps et s'enchâsse à présent, à l'échelle nationale et internationale, dans un vaste cadre de droits civils, politiques, sociaux et linguistiques, ainsi que de droits visant la protection des minorités. Elle inclut la diffusion de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, les rapports du Canada ainsi que les dernières observations du Comité de l'Organisation des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale sont offerts gratuitement dans le site Web du Programme des droits de la personne du ministère du Patrimoine canadien, à http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/index_f.cfm .

145. Élément du ministère du Patrimoine canadien, l'approche du Programme du multiculturalisme face à la lutte contre le racisme est polyvalente et comprend l'éducation du public, le changement institutionnel, l'action communautaire et la recherche. Parmi les

principaux partenaires, on trouve les organismes de jeunesse, les écoles, les organismes non gouvernementaux, tous les ordres de gouvernement et le secteur privé. Le programme appuie les efforts émanant des initiatives communautaires aux niveaux régionaux et nationaux qui visent à éliminer la discrimination systémique ainsi que le racisme.

146. Le gouvernement du Canada continue de lutter contre le racisme et de préconiser une société encore plus ouverte à tous et diversifiée grâce à la campagne du 21 mars contre le racisme, au Programme du Prix Mathieu Da Costa, au projet Metropolis, au Réseau de recherche sur l'éducation à la citoyenneté et à la Fondation canadienne des relations raciales, lesquels sont tous décrits dans les 13e et 14e rapports du Canada.

147. La pleine participation aux processus sociaux qui établissent les règles régissant la vie en société constitue la meilleure mesure de l'inclusion. Chercheurs, organismes non gouvernementaux et décideurs du monde entier participent au Réseau de recherche sur la participation politique (RRPP) et travaillent à la conception ainsi qu'à la recherche dans ce domaine crucial. Les résultats sont impressionnants. Depuis le premier séminaire en novembre 1997, qui s'est déroulé parallèlement à la Deuxième conférence nationale Metropolis, des études ont été effectuées dans une vingtaine de villes partout dans le monde. Les résultats de ces études ont joué un rôle primordial dans l'élaboration de politiques au Canada, surtout à l'échelle municipale, mais ils ont également dynamisé l'examen critique des politiques à l'échelon fédéral.

148. Le Projet Jeunesse pour le millénaire intitulé « *Action 2000 pour mettre fin au racisme* » réalisé en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne a réuni des jeunes de 24 pays et des quatre coins du Canada, qui ont parcouru le pays pour aborder diverses questions liées au racisme. Les points culminants du projet ont été la tenue d'un concert à Ottawa mettant en vedette des artistes exécutants de l'industrie du disque de réputation internationale du Canada et des États-Unis ainsi qu'un Forum jeunesse international de deux jours destiné à mobiliser les jeunes, les artistes et les dirigeants du monde entier pour qu'ils combattent le racisme.

149. Les responsables du Programme du multiculturalisme, de concert avec d'autres ministères fédéraux, ont appuyé le travail qu'a accompli l'Association du Barreau canadien (ABC) pour relever les défis et aplanir les obstacles auxquels font face les personnes de groupes « racialisés » dans les facultés de droit, le secteur juridique et l'appareil judiciaire au Canada. Dans un rapport de 1999 intitulé *L'égalité raciale au Barreau*, l'ABC examine certains obstacles systémiques et indique les solutions que les personnes et les institutions où elles travaillent ont trouvé afin de les aplanir ou d'en réduire l'incidence sur les personnes issues de collectivités « racialisées ». Un soutien a également été accordé en 2000 à l'Association nationale des Canadiens japonais pour la tenue d'une conférence nationale importante intitulée *Era 21 End Racism! Activism for the 21st Century*.

150. Maintes initiatives du Programme du multiculturalisme liées au racisme sont coordonnées à l'échelon régional. Les responsables du Programme travaillent en partenariat avec divers ordres de gouvernement, établissements, écoles et groupes communautaires pour combattre le racisme ainsi que pour renforcer le sentiment de citoyenneté commune parmi tous les Canadiens, ce qui permet de mettre l'accent sur les politiques à l'échelle communautaire et régionale. Voici quelques exemples d'activités communautaires et régionales appuyées par le Programme.

- Dans la région atlantique, la Multicultural Association of Fredericton a réalisé un programme sur les relations interculturelles et raciales dans les écoles;
- au Québec, le Centre de recherche-action sur les relations raciales a mis en oeuvre un projet sur l'égalité raciale dans les arts;
- à Toronto, l'Urban Alliance on Race Relations a organisé une campagne d'information multimédia afin de mieux faire connaître le multiculturalisme, la diversité culturelle, le racisme et l'intolérance;
- en Colombie-Britannique, un projet de la Puente Theatre Society a vu le jour en ce qui concerne la présentation de contes du monde entier en vue de combattre le racisme;
- en 1998, dans la région de Kelowna en Colombie-Britannique, la Multicultural Society of Kelowna a organisé une conférence intitulée *Dealing with Hate Crimes - an Okanagan Valley Experience*;
- en Ontario, le Guelph and District Multicultural Centre a réalisé un projet sur la participation de jeunes Canadiens à des groupes sectaires néo-nazis et sur la façon de contrer le recrutement de jeunes par des groupes haineux.

151. La Commission des droits de la personne continue de collaborer avec des organismes communautaires établis sur l'ensemble du pays afin de promouvoir les valeurs associées aux droits de la personne par des activités de sensibilisation. Par exemple, le Bureau régional de l'Ontario et l'Ethno-Racial People with Disabilities Coalition of Ontario ont produit une brochure sur les droits de la personne. La Commission a également participé à diverses activités liées à la célébration du Mois de l'histoire des Noirs partout au pays. Dans la même veine, le Bureau régional du Québec a organisé en février 2001 un symposium sur les minorités visibles et l'Administration publique fédérale. Le Bureau régional des Prairies a mis sur pied la campagne d'affichage *Stop the Hatred*/En finir avec la haine. D'autres activités et campagnes se sont déroulées ailleurs au pays.

152. En 1997, la Commission a publié une étude intitulée *Les minorités visibles et la fonction publique du Canada*, selon laquelle le dossier du gouvernement fédéral en ce qui concerne l'embauche et la conservation de membres de minorités visibles est moins reluisant que celle du secteur privé. Le rapport indique en outre que le public perçoit souvent les employés issus de minorités visibles comme insensibles et hostiles.

153. La Commission a aussi communiqué des messages sur les droits de la personne en participant à titre de co-parrain à des séminaires et à des conférences qui portaient sur le racisme au Canada. En vue de la Conférence mondiale contre le racisme et pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Commission a parrainé en 2000 un séminaire de sensibilisation publique à Ottawa sur les incidences du racisme et de l'antiracisme. Également dans le cadre de la Conférence mondiale, la Commission a publié en 2001 un recueil de jurisprudence sur les plaintes liées au racisme, dans lequel on trouve des exemples de comportement discriminatoire, des mesures que peuvent prendre les employeurs afin d'assumer leurs responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que les types de recours contre la discrimination.

Combattre les activités motivées par la haine

154. En 2001, le Centre canadien de la statistique juridique a publié un rapport intitulé *Les crimes haineux au Canada : un aperçu des questions et des sources de données*. Ce rapport révélait pour la première fois l'étendue des crimes motivés par la haine au pays et reconnaissait les besoins en matière de recherche et de collecte de données (http://www.statcan.ca).

155. Le gouvernement prend des mesures contre les crimes motivés par la haine à l'aide de quatre outils essentiels : l'éducation du public, l'appareil judiciaire, l'appui des projets communautaires de lutte contre la haine et le soutien à la recherche.

156. En 1999, le gouvernement fédéral a adopté une loi afin d'améliorer la protection des victimes et leur participation au système de justice pénale. Les victimes de crimes motivés par la haine peuvent mieux qu'auparavant fournir des déclarations qui présentent à la cour les incidences qu'a la conduite de l'accusé sur la collectivité et sur elles-mêmes. En mars 2000, le ministre de la Justice et procureur général a annoncé qu'une somme de 20 millions de dollars serait affectée au cours des quatre prochaines années à des projets et des programmes fédéraux liés aux victimes d'actes criminels, par l'entremise du Centre de la politique concernant les victimes.

157. Au Canada, les initiatives et interventions communautaires collectives face aux crimes motivés par la haine sont essentielles à la lutte contre ce type d'activité. En 1998, le ministre de la Justice et procureur général a annoncé le deuxième volet de la Stratégie

nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime. Cette Stratégie vise à améliorer la sécurité des personnes et des collectivités en fournissant à la population les connaissances, les compétences et les ressources dont elle a besoin pour appuyer les efforts de prévention du crime dans son milieu. Elle vise à élaborer des solutions axées sur le développement social, mettant l'accent sur la criminalité chez les enfants, les jeunes, les femmes et les Autochtones. Grâce à un budget annuel de 32 millions de dollars, la Stratégie nationale permet au gouvernement du Canada d'aider les collectivités à élaborer des programmes et des partenariats servant à empêcher avant tout la criminalité. La Stratégie permet de financer des projets qui abordent les facteurs de risque dans la vie des gens, comme l'abus, la violence, les mauvais rôles parentaux et la toxicomanie.

158. La secrétaire d'État (Multiculturalisme/Situation de la femme) a organisé en avril 1997, ainsi qu'en février et en juin 2000 des tables rondes réunissant des victimes, des organismes de la société civile ainsi que des experts gouvernementaux et techniques sur la façon de coordonner les efforts en vue de combattre les activités motivées par la haine.

159. Diverses initiatives nationales en matière de politique et de recherche ont été entreprises, notamment une étude comparative internationale des approches par la politique en vue de combattre la haine dans Internet (1998), un aperçu de la recherche des actes fondés sur la haine et les préjugés parmi les jeunes (1999), un projet de recherche et la publication de *Promoting Equality in the Information Age - Dealing with Internet Hate* par le Congrès juif canadien, région du Pacifique (2000), ainsi qu'une ressource complète sur la haine dans Internet par le Réseau Éducation-Médias (Mnet) intitulée « Faire face à la haine sur Internet » (http://www.media-awareness.ca).

160. Internet est devenu une filière intéressante pour la propagation de contenu pornographique et haineux, en raison de sa vitesse, de son accès facile, de sa capacité de traverser les frontières et de l'anonymat de ses utilisateurs. Dans le cadre de la stratégie fédérale visant la lutte aux activités haineuses et aux préjugés, Patrimoine canadien a travaillé avec d'autres ministères fédéraux, des organismes non gouvernementaux, la police, des fournisseurs de service Internet et des organisations internationales de lutter contre les activités motivées par la haine en ligne au Canada.

161. En février 2001, les ministres de l'Industrie et de la Justice ont annoncé le lancement de la Stratégie canadienne pour l'utilisation sécuritaire, prudente et responsable d'Internet, une nouvelle initiative visant à doter le personnel enseignant et les parents du Canada d'outils et de ressources qui les aideront à protéger les enfants contre les effets dommageables du contenu illégal et offensant diffusé dans Internet (http://www.ic.gc.ca).

La Fondation canadienne des relations raciales (FCRR)

162. Le gouvernement fédéral a officiellement créé la *Loi sur la Fondation canadienne des relations raciales* en novembre 1997. Il s'agit d'un organisme qui n'a aucun lien de dépendance avec le gouvernement et dont les dirigeants et employés ne font pas partie de l'administration publique fédérale. Le bureau principal de la Fondation est situé à Toronto, mais elle exerce ses activités dans l'ensemble du pays. La Fondation a reçu une dotation unique de 24 millions de dollars du gouvernement du Canada, et ses recettes proviennent des placements, des dons et des campagnes de financement. Elle possède le statut d'organisme de bienfaisance reconnu. Pour de plus amples renseignements, visitez le site suivant : http://www.crr.ca

163. La FCRR cherche à faire la lumière sur les causes et les manifestations du racisme, assure une direction nationale autonome et franche, et fait office de ressource et de facilitateur en vue de l'atteinte de l'équité, de l'impartialité et de la justice sociale. En 1997-1998, la Fondation a amorcé des consultations auprès des principaux intervenants de partout au Canada afin de cerner les aspects du racisme au pays qui exigent aujourd'hui la plus grande attention. Des domaines prioritaires ont été identifiés conformément au mandat de la Fondation, comprenant l'éducation du public, la recherche axée sur les mesures concrètes, l'information, la mise en valeur des ressources et le maillage en vue de l'établissement des politiques ainsi que de la défense des intérêts.

164. La Fondation effectue de la recherche appliquée et stratégique pour trouver des solutions constructives aptes à favoriser le changement. En novembre 1997, elle a lancé un premier appel d'offres visant la production de projets de recherche sur le racisme systémique dans les domaines de l'emploi et de l'éducation, les attitudes de la population, la formation en matière de relations raciales et l'élaboration de normes. Des rapports comme *Le discours raciste dans la presse écrite d'expression anglaise au Canada* et *Educating Against Racism: An Annotated Bibliographic Tool of Anti-Racist Resources for Activists and Educators* sont des exemples de recherche subventionnée et commandée par la Fondation.

165. La FCRR dénonce le racisme manifeste et systémique. En 1998-1999, elle a lancé le Programme de parrainage d'activités de lutte contre le racisme en vue d'aider les organismes non gouvernementaux de partout au Canada à combattre le racisme et à renforcer la contribution positive des minorités raciales et des Autochtones à la société canadienne. La FCRR a également créé le Programme de reconnaissance de l'excellence afin de souligner des initiatives visant à éliminer le racisme.

166. L'année 1999 a été cruciale pour la consolidation des relations de travail avec diverses collectivités autochtones grâce au Groupe de travail sur les questions autochtones. La Fondation a également été le maître d'oeuvre d'une campagne télévisée de sensibilisation

et d'intervention intitulée « Unis contre le racisme », afin de combattre le racisme. Dès sa première année, la campagne a rejoint plus de 22 millions de téléspectateurs.

167. En 2000-2001, la Fondation a jugé que l'accès des organismes des régions rurales aux ressources destinées à des activités antiracistes était limité et qu'ils avaient besoin d'un financement accru pour mettre en oeuvre leurs plans de recherche, d'action sociale et de communication. La FCRR a modifié son Programme de parrainage d'activités de lutte contre le racisme pour aider les organismes situés dans des régions isolées à relever ces défis.

168. En janvier 2001, l'étude intitulée INÉGALITÉ D'ACCÈS : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation, parrainée par la FCRR, a révélé que la discrimination voilée et une forme « polie » de racisme constituent des obstacles pour les minorités visibles ainsi que les Autochtones sur le plan de l'accessibilité en matière d'emploi. Réalisée par le Conseil canadien de développement social (CCDS), l'étude était fondée sur des statistiques quantitatives et des discussions tenues dans les villes canadiennes avec différents groupes témoins de minorités visibles et d'Autochtones.

169. En vue de la Conférence mondiale 2001 des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (CMCR) à Durban, en Afrique du Sud, la FCRR a élaboré un exposé de position très détaillé pour le Forum des ONG, qui a précédé la conférence, où elle réclamait du gouvernement du Canada l'élaboration d'un plan d'action permettant de traiter les questions touchant les minorités raciales et les Autochtones au Canada.

Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée

170. Le gouvernement du Canada a participé activement à la Conférence mondiale contre le racisme (CMCR) et mené des consultations avec d'autres ordres de gouvernement, la société civile et le secteur privé en vue de cet important événement mondial. Comme co-parrain de la résolution de l'Organisation des Nations Unies (l'ONU) ayant permis de convoquer la CMCR, le gouvernement du Canada a créé un secrétariat national au sein de Patrimone canadien en vue de la Conférence. Le personnel du Secrétariat a organisé sept consultations régionales avec la société civile à l'échelle du Canada, notamment une consultation nationale à Ottawa, les 23 et 24 février 2001, la Consultation nationale des Autochtones, les 6 et 7 avril 2001 à Winnipeg (Manitoba) et une Consultation des jeunes, les 14 et 15 juillet 2001, à Ottawa. La secrétaire d'État (Multiculturalisme/Situation de la femme) a également mis sur pied un comité consultatif regroupant 20 personnalités éminentes pour aider le Canada en vue de la Conférence.

171. Le travail préparatoire en vue de la CMCR a permis de mettre en valeur le potentiel de la société civile du Canada. Des organismes non gouvernementaux ont été parrainés pour participer à toutes les réunions du Comité préparatoire en vue de la Conférence. Le Canada a également participé à deux conférences régionales internationales à Strasbourg, en France, et à Santiago, au Chili, ainsi qu'à la conférence finale de Durban. Présidée par l'honorable Hedy Fry, secrétaire d'État (Multiculturalisme/Situation de la femme), la délégation comprenait des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux, des municipalités, des organismes non gouvernementaux, des universités, des Autochtones ainsi que d'un vaste éventail de la population diversifiée du Canada.

172. La préparation à la CMCR a dynamisé les efforts en vue d'éradiquer le racisme au Canada. Le gouvernement du Canada s'efforcera d'améliorer et de renforcer certains programmes déjà établis, et lancera de nouvelles initiatives afin de combler les vides dans l'éventail actuel des programmes. Grâce à ces efforts, le Canada redoublera d'ardeur pour combattre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

173. Au terme de la consultation préparatoire pour la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, le Canada a élaboré une liste de douze priorités : la reconnaissance des actions racistes du passé, l'identification des victimes et des groupes vulnérables au racisme ainsi que les nombreux visages de la discrimination dans la société, les recours et les mesures de réparation pour les victimes de discrimination, les effets de la mondialisation sur la lutte contre le racisme, l'importance d'une approche holistique et tournée vers l'avenir du racisme, l'importance de combattre la propagande haineuse et les préjugés, le rôle des médias dans la société civile en vue de la lutte au racisme, l'importance de mobiliser les jeunes de façon à éliminer le racisme et l'intolérance, l'importance de la coopération internationale ainsi que l'importance de l'éducation et d'autres mesures et stratégies de prévention concrètes pour lutter contre le racisme.

Campagnes de citoyenneté et d'appartenance

174. Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) noue des partenariats avec des organismes sans but lucratif et du secteur privé en vue de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants à la société canadienne. Le ministère élabore et distribue des produits destinés à mieux faire connaître la diversité culturelle, et à promouvoir un sentiment d'appartenance, ainsi que le respect des lois et des valeurs canadiennes par l'ensemble de la population. Les efforts de CIC sont principalement axés sur les enfants d'âge scolaire, les collectivités d'immigrants et les nouveaux citoyens. Le ministère joint le public grâce à la distribution à l'échelle nationale d'affiches et de guides d'activités ainsi qu'à la tenue de plus de trois mille cérémonies de citoyenneté chaque année.

175. Pour promouvoir le concept réciproque d'intégration, CIC a lancé la campagne « Le Canada, un pays pour nous tous! » et divers produits de soutien en 2000. Le volet Bienvenue chez vous de la campagne demandait aux enfants canadiens d'envoyer des messages de bienvenue aux immigrants et aux réfugiés ayant récemment obtenu leur citoyenneté canadienne. Les enfants ont fait parvenir des milliers de messages, dessins, poèmes et haiku. Quelque 250 000 affiches « Bienvenue chez vous » ont été distribuées dans les écoles, dans les organisations oeuvrant dans le domaine de l'établissement, aux députés, aux associations et aux autres organismes.

176. La campagne « Le Canada, un pays pour nous tous! » aide les immigrants et les réfugiés à se sentir mieux accueillis, et sert aussi à rappeler aux Canadiens d'être accueillants à l'égard des nouveaux arrivants. Les guides d'activités multidisciplinaires et tous niveaux s'intègrent bien aux programmes scolaires provinciaux et territoriaux. Pour la Semaine de la citoyenneté du Canada, du 14 au 20 octobre 2001, le gouvernement du Canada a réalisé une campagne nationale à la télévision et dans les jounaux sous le thème « Le Canada, un pays pour nous tous! » afin de promouvoir les valeurs que sont le respect, la paix et la solidarité. On a mis en oeuvre la campagne médiatique pour combattre la perception défavorable qu'on a de certaines collectivités immigrantes par suite des attaques du 11 septembre.

Promotion des arts et de la culture pour la lutte au racisme

177. Le travail de la Direction générale de la politique des arts de Patrimoine canadien appuie les projets culturels qui visent à combattre les préjugés qui conduisent à la discrimination raciale et, plus particulièrement, qui favorisent la compréhension, la tolérance ainsi que l'amitié entre nations et groupes raciaux et ethniques. Les principes d'équité et d'inclusion sont enchâssés dans l'orientation politique élaborée au cours de la dernière année en consultation avec les intervenants des collectivités. Les initiatives annoncées par le premier ministre le 2 mai 2001 en vue de l'appui des arts se sont inspirées de ces principes. Leurs trois principales orientations concernent l'excellence et la diversité de la création, l'établissement de liens entre les personnes et les arts ainsi que la pérennité du secteur.

178. En ce qui concerne l'orientation politique, on a particulièrement mis l'accent sur l'apport des collectivités et des cultures autochtones à l'identité et à l'esprit du Canada; cette orientation est axée sur l'idée que la réserve de talents artistiques du Canada est de plus en plus diversifiée sur le plan culturel. Le gouvernement entend encourager et préserver la diversité culturelle à la faveur des arts.

179. Les jeunes Autochtones, le groupe de jeunes qui connaît la plus forte croissance au Canada, sont les moins susceptibles d'acquérir la formation et les connaissances élémentaires de vie dont ils ont besoin pour mener une vie stable et enrichissante en

raison de difficultés d'ordres économique, culturel et personnel. Depuis 1998, Patrimoine canadien investit dans l'amélioration des perspectives économiques, sociales et personnelles des jeunes Autochtones qui vivent en milieu urbain. L'Initiative des centres urbains polyvalents pour les jeunes Autochtones appuie l'élaboration d'activités et de projets d'appoint pertinents à leur culture et d'accès facile, destinés à satisfaire à une foule de besoins que les jeunes Autochtones ont eux-même définis. Des organismes autochtones gèrent ces projets, avec le concours et la participation des jeunes Autochtones.

180. Au terme de l'Année internationale des populations autochtones organisée par l'Organisation des Nations Unies, le Canada a créé les Prix nationaux d'excellence décernés aux Autochtones afin de souligner et de promouvoir les réalisations exceptionnelles des populations autochtones dans divers domaines, et poursuivra ces prix dans le cadre de la Décennie internationale des populations autochtones. La Journée nationale des Autochtones, établie comme étant le 21 juin en 1996, continue de souligner les contributions et les réalisations des Autochtones au Canada. Ces projets aident à mieux faire connaître les Autochtones et leur apport inestimable à la société canadienne.

181. Les questions liées à la discrimination raciale sont mises de l'avant grâce aux efforts ciblés du Programme des études canadiennes, qui favorise la représentation de la diversité du Canada dans le matériel publicitaire et éducatif, et qui appuie des projets qui favorisent cette diversité dans le contexte des études canadiennes. Parmi les nombreux projets financés, mentionnons la conférence « *Enseigner, apprendre et communiquer l'histoire du Canada* », qui présente un dialogue sur la place de l'histoire autochtone et qui compte dans une grande mesure sur des érudits, des étudiants et des enseignants des Premières nations, ainsi que le projet « *Scattering of Seeds* », série de plusieurs épisodes qui présente l'histoire du Canada par la vie d'immigrants.

182. En 2000, le thème du Défi de l'affiche de la fête du Canada était la diversité. Ces activités encourageaient les élèves à mieux comprendre les personnes, les lieux et les événements qui ont contribué à la création de notre société diversifiée.

183. Le projet Échanges Canada sert à fournir aux jeunes Canadiens l'occasion de découvrir le Canada et de créer des liens avec d'autres Canadiens. Grâce à des échanges, les jeunes apprennent à mieux connaître la riche diversité culturelle du Canada. En outre, les responsables d'Échanges Canada mènent des consultations en vue d'élaborer un nouveau volet du programme sur la sensibilisation à la discrimination raciale, qui serait intégré au programme de Forums Jeunesse Canada intitulé Rencontres du Canada.

184. L'Office national du film du Canada (ONF) est un organisme public qui produit et distribue des films et autres oeuvres audiovisuelles destinées à faire connaître et comprendre le Canada aux Canadiens et au reste du monde. L'ONF a mis en oeuvre un

certain nombre de projets afin de réaliser des objectifs au regard de la diversité, y compris une équipe spéciale chargée de promouvoir la participation de cinéastes provenant du plus grand nombre de communautés culturelles possible.

185. Les programmes anglais et français de l'ONF ont des projets et des concours conçus pour encourager la réalisation et le perfectionnement de cinéastes provenant de diverses collectivités culturelles. Il existe également des programmes spéciaux destinés à favoriser la participation des Autochtones.

186. L'ONF a produit ou coproduit une quinzaine de films en français et en anglais ayant pour thème la lutte contre le racisme.

Médias

187. En matière de radiodiffusion, la *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 aborde la question de la discrimination raciale. Elle vise à promouvoir l'égalité des droits en exigeant, entre autres, que le système canadien de radiodiffusion serve et reflète les intérêts des Canadiens par sa programmation et ses possibilités d'emploi, en tenant compte de l'égalité des droits, de la dualité linguistique ainsi que du caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne, et de la place spéciale qu'y occupent les Autochtones. En outre, la *Loi sur la radiodiffusion* oblige la Société Radio-Canada, le radiodiffuseur public national, à offrir une programmation qui reflète le caractère multiculturel et multiracial du Canada. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) régit les questions de représentation, d'équité en matière d'emploi ainsi que de diffusion multiculturelle, ethnique et autochtone. Les enjeux et la position du gouvernement sur ces questions n'ont pas changé durant la période d'examen.

188. En 1996, le ministère du Patrimoine canadien et Téléfilm Canada se sont joints à des partenaires du secteur privé pour créer le Fonds canadien de télévision (anciennement le Fonds de télévision et de câblodistribution pour la production d'émissions canadiennes) afin de maintenir et d'accroître le nombre d'émissions typiquement canadiennes destinées à un public canadien. Le Fonds met en valeur la culture canadienne et favorise la compréhension intranationale et intraculturelle en encourageant des productions dans des catégories essentielles comme celle des émissions dramatiques, des émissions de variétés et pour enfants, des documentaires et des arts de la scène en français, en anglais et dans les langues autochtones. En 1997/98, le budget du Fonds a notamment permis de financer onze projets de télévision autochtones.

189. Présentée en juin 1999, la Politique télévisuelle au Canada est un document clé du CRTC qui contient les obligations des diffuseurs, notamment les règles qui régissent diverses questions comme les enjeux sociaux et la diversité culturelle. Tous les diffuseurs, à titre

de condition de renouvellement de leur licence, doivent respecter des engagements qui contribuent à refléter fidèlement la présence des minorités culturelles et ethniques ainsi que des Autochtones dans les communautés qu'elles desservent. On s'attend également à ce qu'ils fassent en sorte que la représentation en ondes de tous les groupes minoritaires soit fidèle, juste et non stéréotypée.

190. Le Programme d'accès des Autochtones du Nord à la radiodiffusion (PAANR) a été mis sur pied en vertu de la Politique de la radiotélédiffusion dans le Nord en 1983. Son mandat consiste à contribuer à la protection et à l'enrichissement des langues et des cultures autochtones par l'entremise du financement et de l'appui à treize sociétés de communications autochtones pour la production et la diffusion d'émissions radiophoniques et télévisuelles qui répondent aux besoins culturels et informationnels des Autochtones. Ces sociétés desservent directement un demi-million d'Autochtones. La programmation radio que produisent ces sociétés joint plus de 400 collectivités, surtout par des réseaux de satellites indépendants, tandis que le Réseau de télévision des peuples autochtones diffuse leur production visuelle. Ces sociétés se trouvent dans les trois territoires et les régions nordiques de sept provinces.

Aide, coopération et développement à l'échelle internationale

191. La politique étrangère du Canada, y compris l'aide internationale qu'il fournit, se fonde sur des objectifs fondamentaux, notamment l'expression des valeurs et de la culture canadiennes, y compris le respect des droits de la personne et le multiculturalisme, qui contribuent à éradiquer la discrimination raciale. Le mandat de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) consiste à promouvoir le développement durable des pays en développement afin de réduire la pauvreté. L'ACDI tente d'aider les plus démunis, souvent marginalisés en raison du racisme et de la discrimination.

192. L'ACDI a fourni 341 355 $ pour le projet de renforcement de la collectivité des Roma, en Slovaquie. À long terme, le projet vise à empêcher la discrimination contre la minorité des Roma en lui permettant de se développer pour satisfaire à ses besoins fondamentaux, en facilitant sa participation à la gouvernance démocratique ainsi qu'en aidant les fonctionnaires du gouvernement slovaque à élaborer et à mettre en oeuvre des programmes aptes à répondre aux besoins de la minorité des Roma.

193. L'ACDI a accordé 45 000 $ au Vietnam Centre on Population, Labour and Social Affairs en vue de mieux faire comprendre les besoins juridiques de la minorité ethnique Kho Mu, une des plus pauvres du pays. Le projet a permis d'examiner des questions juridiques importantes concernant le groupe cible, de produire de l'information pertinente et d'élaborer des programmes de formation. Ces efforts ont permis aux collectivités de Kho Mu de faire valoir leurs droits dans le cadre législatif du Vietnam.

194. L'ACDI est venue en aide au gouvernement de l'Afrique du Sud grâce à une subvention de sept millions de dollars destinée à la réorganisation du système d'éducation afin d'en accroître l'accessibilité, la qualité et l'équité, particulièrement pour les non-Blancs ainsi que pour les femmes dans les systèmes d'enseignement et de formation du pays.

195. Le Plan d'action de l'ACDI pour la protection des enfants identifié « les enfants qui sont victimes de discrimination en raison de leur appartenance ethnique ou religieuse » comme étant un groupe d'enfants ayant besoin de protection spéciale contre la violence, la marginalisation, le harcèlement en période de conflit et leur traitement injuste par les autorités. Le Plan d'action permet à l'ACDI de recenser les enfants qui sont dans des situations particulières et de faire en sorte qu'ils reçoivent l'aide à laquelle ils ont droit.

196. L'ACDI a mis en branle divers projets pour satisfaire aux besoins des peuples autochtones. Par exemple, constatant que les peuples autochtones du monde entier vivent souvent dans une pauvreté extrême et sont marginalisés sur le plan social et politique, la ministre de la Coopération internationale a annoncé en mars 2001 la mise sur pied du Programme de partenariat avec les peuples autochtones, assorti d'un budget de 10 millions de dollars échelonné sur quatre ans permettant d'appuyer le développement entre les Autochtones.

197. L'ACDI a fourni plus de 12 millions de dollars à l'appui d'un programme qui préconise le respect des droits de la personne et des pratiques démocratiques de même que la consolidation de la paix, y compris le respect de l'identité et des droits des peuples autochtones du Guatemala. Les fonds ont permis de soutenir des activités comme la formation en matière de lutte à la discrimination à l'intention des membres des médias du Guatemala, l'encouragement à la participation des Autochtones du pays à la politique et aux élections ainsi que la participation d'organismes autochtones aux négociations pour la paix parrainées par l'ONU.

Quatrième partie

Mesures adoptées par les gouvernements des provinces

Colombie-Britannique

Généralités

198. Le présent rapport décrit les récents développement qui ont eu lieu dans le domaine de l'élimination de la discrimination raciale en Colombie-Britannique durant la période allant de juin 1997 à mai 2001.

Cadre législatif

199. En Colombie-Britannique, trois documents législatifs visent l'élimination de la discrimination raciale : la *Charte canadienne des droits et libertés* (« la Charte »), le code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (*Human Rights Code*) et la loi sur le multiculturalisme (*Multiculturalism Act*). Une brève explication sera donnée sur chacun de ces documents dans les paragraphes qui vont suivre.

200. La *Charte* s'applique à toutes les actions gouvernementales. Bien que le Canada soit un État fédéral, la Charte, en tant que document constitutionnel, s'applique à tous les territoires et provinces du pays. De plus, la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Singh* c. *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1985] 1 R.C.S. 177, fait en sorte que la *Charte* s'applique également aux citoyens et aux personnes qui ne sont pas citoyens du Canada. Également, le paragraphe 15(1) de la *Charte* interdit explicitement la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur etc. conformément à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*.

201. Le code des droits de la personne de la province interdit aussi la discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine et la couleur dans quatre grands domaines relevant de la compétence provinciale : l'emploi, les publications, la vente et la location de biens immobiliers ainsi que les services, les installations et les locaux généralement accessibles au public.

202. Enfin, la loi sur le multiculturalisme de la Colombie-Britannique vise à :

- reconnaître que la diversité des Britanno-Colombiens sur les plans de l'origine raciale, du patrimoine culturel, de la religion, de l'ethnie, de l'ascendance et du lieu d'origine constitue une caractéristique fondamentale de la société qui enrichit la vie de tous les Britanno-Colombiens;

- encourager le respect pour le patrimoine multiculturel de la Colombie-Britannique;
- promouvoir l'harmonie raciale, la compréhension interculturelle, le respect et le développement d'une communauté unie et en paix avec elle-même;
- favoriser la création, en Colombie-Britannique, d'une société dénuée d'obstacles à la pleine et libre participation de tous les Britanno-Colombiens à la vie économie, sociale, culturelle et politique de la province.

Renseignements démographiques

203. Entre 1997 et juillet 2000, la population de la Colombie-Britannique est passée de 3 923 564 habitants à 4 063 760 habitants. Les dernières données démographiques qui fournissent la répartition de la population selon l'origine ethnique remontent au recensement du Canada de 1996. Selon ce document, les personnes qui ont dit appartenir à une « minorité visible » correspondaient à 17,9 pour 100 de la population totale de la province. Les trois principaux groupes ethniques étaient les Chinois, les Asiatiques du Sud et les Philippins, qui représentaient respectivement 8,1 pour 100, 4,3 pour 100 et 1,3 pour 100 de la population totale.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

Mesures législatives

204. Au cours de la période visée, aucune modification n'a été apportée aux dispositions antiracistes des lois visant la protection des droits de la personne et l'égalité.

Décisions judiciaires

205. En 1999, la Cour suprême du Canada a rendu un arrêt faisant jurisprudence, soit *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission)* c. *BCGSEU (British Columbia Government and Service Employees' Union)*, [1999] 3 R.C.S. 3. Avant ce jugement, on avait établit une distinction entre la discrimination « directe » qui consistait en une distinction clairement fondée sur un motif interdit, et la discrimination « indirecte » qui se produisait lorsque des exigences apparemment neutres entraînent des conséquences discriminatoires. Dans cet arrêt, la Cour suprême du Canada a éliminé la distinction, rationalisant ainsi l'analyse juridique à utiliser dans les cas de discrimination, y compris ceux reliés à la discrimination raciale. Cet arrêt constitue une étape importante dans l'évolution de la jurisprudence en matière de droits de la personne au Canada.

206. Un autre développement important dans la lutte contre la propagande haineuse a été la décision rendue par le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique dans l'affaire *Canadian Jewish Congress* c. *North Shore Free Press Ltd. and Doug Collins* en 1997. La commission des droits de la personne (Human Rights Commission) a réussi à faire reconnaître, grâce au sous-commissaire en chef, que la disposition du *Code des droits de la personne* interdisant des publications discriminatoires satisfaisait au critère constitutionnel. Dans une décision représentant un juste équilibre entre le droit d'être à l'abri de la discrimination et le droit à la liberté d'expression, le tribunal a déclaré que les articles du chroniqueur du journal avaient pour effet cumulatif d'exposer les Juifs à la haine et au mépris. La décision est particulièrement importante en raison du fait qu'elle reconnaît le bien-fondé de l'alinéa 7(1)b) du Code, qui interdit la publication d'affirmations particulièrement fortes ou offensantes qui risquent d'exposer une personne ou un groupe de personnes à la haine ou au mépris à cause de leur origine raciale, de leur religion, de leur ascendance ou pour certains autres motifs. On peut voir le texte intégral du Code à l'adresse : http://www.legis.gov.bc.ca.

Autres mesures

Organismes consultatifs créés par la loi

207. Les autres dimensions de l'engagement de la Colombie-Britannique à éliminer le racisme incluent le travail du conseil consultatif des droits de la personne (*Human Rights Advisory Council*) et du conseil consultatif sur le multiculturalisme (*Advisory Council on Multiculturalism*).

208. Le conseil consultatif des droits de la personne de la Colombie-Britannique a été établi en 1998 en vertu du nouveau code des droits de la personne de la Colombie-Britannique qui est entré en vigueur le 1er janvier 1997. Il a commencé son travail en juillet 1998. Le conseil a pour rôle d'être tout yeux, tout oreilles pour la communauté en s'employant à :

- informer le public au sujet de la commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique;
- signaler les préoccupations en matière de droits de la personne au ministre et à la commission;
- conseiller le ministre responsable des droits de la personne sur des questions intéressant l'administration du processus des droits de la personne en Colombie-Britannique.

Il accomplit cette tâche en tenant chaque année des réunions et consultations publiques à l'échelle de la province et en produisant un rapport annuel.

209. Dans ce même ordre d'idées, le conseil consultatif sur le multiculturalisme a été créé en vertu de l'article 4 de la loi sur le multiculturalisme. Il a pour rôle de conseiller le ministre responsable du multiculturalisme sur les nouvelles questions intéressant la diversité et la lutte contre le racisme. Ses membres sont des bénévoles au même titre que le conseil consultatif sur les droits de la personne. Il tient des réunions à l'échelle de la province et produit un rapport annuel présentant ses activités durant l'année et des recommandations. On peut trouver les rapports annuels à l'adresse : http://www.ag.gov.bc.ca/public/index.htm .

Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique

210. Durant la période couverte par le rapport, la commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique était le principal organisme de défense des droits de la personne de la province[6]. Le 21 mars 1998, elle a lancé son site Internet et a accru ainsi l'accès à l'information sur les droits de la personne dans la province, y compris l'information sur le racisme, le rôle de la commission, le processus de plainte et les communiqués de presse.

211. En 1999, en réponse aux préoccupations exprimées quant au fait que les plaintes de discrimination raciale étaient rejetées dans une plus forte proportion que les autres plaintes en matière des droits de la personne, la commission a créé un comité des plaintes en matière raciale, chargé d'examiner le processus de règlement des plaintes et son application aux plaintes en matière raciale. Le comité est composé d'employés de la commission, d'un représentant du Programme du multiculturalisme de la Colombie-Britannique et de membres de la collectivité.

212. En 1999-2000, le comité a demandé à un chercheur d'examiner certains dossiers de plaintes afin de cerner les raisons pour lesquelles les personnes qui présentaient des plaintes en matière raciale obtenaient moins souvent gain de cause. La commission a également élaboré un programme de formation sur les enquêtes relatives aux plaintes de discrimination raciale.

213. Au cours de la période visée, la commission des droits de la personne a créé un certain nombre de nouvelles ressources :

- Une vidéo intitulée « les droits de la personne, mes droits : une vidéo destinée aux peuples autochtones » (*Human Rights, My Rights: A Video for Aboriginal People*).

[6] Depuis le 1er avril 2003, la commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique a été remplacée par un nouveau système. Ceci sera couvert dans le prochain rapport du Canada. Prière de consulter le site Web suivant pour plus d'information: http://www.bchrt.bc.ca/

- Une « fiche d'information sur le racisme » (*Racism Fact Sheet*) visant à sensibiliser le public aux droits des individus de vivre à l'abri de la discrimination raciale. Ce document définit le racisme, donne des exemples de racisme en milieu de travail, dans le cadre de rapports locatifs et dans les services publics, en plus d'indiquer comment déposer une plainte formelle en matière des droits de la personne.

- Un projet de sensibilisation des Autochtones, mené en raison du faible nombre de plaintes en matière de droits de la personne présentées par les membres de ce groupe.

- Une aide accordée au Théâtre de la Justice, qui présente les processus liés aux droits de la personne à une foire communautaire, la « Pacific National Exhibition ». En 1999, on a mis l'accent sur le harcèlement racial.

- Une conférence en ligne sur la lutte contre le racisme, les 18 et 19 février 2000, durant laquelle des étudiants, des activistes, des enseignants et d'autres professionnels se sont employés à mieux comprendre les technologies de l'information et leur incidence sur les droits de la personne.

- Un guide sur le harcèlement visant à aider les employeurs de toutes les catégories et indépendamment de la taille de l'entreprise à inclure une politique et des procédures en matière des droits de la personne dans leurs activités et à donner l'exemple du respect et de la dignité en tant que valeurs inhérentes au Code des droits de la personne. Le guide englobe toutes les formes de harcèlement discriminatoire, notamment celui qui est fondé sur la race, la couleur et le lieu d'origine.

- En 1999-2000, une série de forums publics sur la réduction des obstacles raciaux à l'embauche, à l'avancement et au maintien en poste dans le secteur public de la Colombie-Britannique. L'objectif était d'attirer des travailleurs reflétant la diversité de la population de la province.

Autres activités

214. Chaque année, en mars, la Colombie-Britannique est le lieu de nombreuses activités soulignant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

- En 1998, les activités ont inclus un forum ayant pour thème la lutte contre le racisme systémique, qui a regroupé 120 participants du gouvernement, du milieu des affaires, des organisations de travailleurs, des groupes communautaires et du

public pour discuter des questions et défis liés à la discrimination systémique et pour accroître la compréhension interculturelle afin d'éliminer le racisme.

- Une autre activité a été organisée à Victoria le lendemain; elle avait pour thème « La remise en question de la discrimination raciale : une célébration et une discussion ». En 1999, le thème du forum était « Stratégies visant à mettre fin au racisme ».

- Depuis 1997, la province remet en mars également, des Prix de lutte contre le racisme. Ceux-ci servent à souligner la collaboration de particuliers, d'organismes communautaires et d'institutions visant à accroître la compréhension interculturelle et à éliminer le racisme.

215. En outre, chaque année, le gouvernement, par l'entremise du Programme du multiculturalisme de la Colombie-Britannique, verse des fonds à des groupes d'anti-racisme et multiculturels. En 1997-1998, par exemple, il a réparti 1 201 000 $ entre 84 projets à l'échelle de la province. En 1998-1999, le montant du financement a diminué légèrement pour tomber à 1 083 312 $ réparti entre 86 projets, tandis qu'en 1999-2000, la somme de 851 372 $ a été partagée entre 75 projets.

216. Chaque année, des marches de lutte contre le racisme sont organisées dans la région de Vancouver. Celles de mars 1999 ont attiré des centaines de participants. De plus, des ateliers sur les droits de la personne ont été organisés pour explorer les causes profondes du racisme et les mesures d'intervention appropriées. Des films multiculturels axés sur la lutte contre le racisme ont été montrés dans une salle de projection publique. En mars 2000, la marche avait pour thème « Célébrons nos différences : marche pour l'unité et conférence de sensibilisation au racisme ». Comme le titre l'indique, une conférence a été ajoutée à l'événement et a comporté des ateliers gratuits axés sur l'élimination du racisme dans la collectivité.

217. De concert avec trois grands organismes communautaires provinciaux de lutte contre le racisme, le gouvernement a organisé avec des citoyens préoccupés par le problème, six consultations régionales en préparation pour la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme tenue à Durban, en Afrique du Sud, du 31 août au 7 septembre 2001. Ces consultations ont servi à établir la contribution de la province de la Colombie-Britannique à la présentation du gouvernement canadien à la Conférence mondiale contre le racisme.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

218. Au cours de la période visée, il a eu un accroissement marqué des activités visant à éliminer les crimes motivés par la haine. Des forums ont par exemple été organisés dans les collectivités autochtones. Il y en a eu à Vancouver (23 mars 1998), à Prince George (20 avril 1998), à Prince Rupert (24 avril 1998), à Penticton (22 septembre 1998), à Nanaimo (5 octobre 1998) et à Cranbrook (6 mai 1999). Les forums ont donné l'occasion aux collectivités de décrire leurs expériences en matière de crimes motivés par la haine et de discuter de solutions éventuelles.

219. En 1998, l'Équipe des crimes motivés par la haine a joué un rôle instrumental dans l'enquête menée par la province auprès de la compagnie de téléphone sur la propagande haineuse diffusée par Internet. L'équipe avait pour mandat de recenser efficacement ces crimes, de mener des enquêtes et d'entamer des poursuites. En mars 1999, le ministère du Procureur général a produit le premier rapport d'étape de l'Équipe des crimes motivés par la haine pour la période allant de sa création en avril 1997 jusqu'au mois de décembre 1998. Entre 1997 et 1998, le nombre d'incidents de discrimination raciale signalés à la police est passé de 131 à 168. Au cours de la même période, le nombre d'accusations criminelles qui ont été portées est passé de 25 à 46.

220. En 1999, la province a aidé à financer la tenue, à l'Université de Victoria, d'une conférence de deux jours ayant pour thème « La haine au Canada : perspectives, interventions et prévention ». On y a discuté de questions liées à la propagande haineuse et aux réponses éventuelles la concernant. En novembre 1999, la Colombie-Britannique a accueilli une conférence des ministres de la Justice du Canada et les crimes motivés par la haine étaient un des principaux points à l'ordre du jour de la rencontre. Le même mois, la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique a publié un rapport intitulé « un appel à l'action : combattre la propagande haineuse en Colombie-Britannique» (*A Call for Action: Combating Hate in BC*). Le rapport montre comment les jeunes sont ciblés par les organisations qui incitent à la discrimination raciale et il invite les citoyens à faire de la lutte contre la propagande haineuse une de leurs grandes priorités aux niveaux personnel et communautaire.

Article 5 : L'égalité devant la loi

221. Les droits à l'égalité des Britanno-Colombiens continuent à être garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Des informations supplémentaires ont été fournies dans les rapports précédents.

Article 6 : Protection effective et recours

222. Tous les Britanno-Colombiens continuent d'avoir accès aux recours stipulés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que dans le code des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Des informations supplémentaires ont été fournies dans les rapports précédents.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

223. Les Britanno-Colombiens reconnaissent l'importance de l'éducation pour prévenir et éliminer la discrimination raciale. Voici une liste de quelques-unes des activités gouvernementales entreprises au cours de la période visée :

- **Mai 1997**. Le groupe de jeunes voué à la lutte contre le racisme, respect total des autres (*Total Respect of Others [TROO]*) a organisé et animé dans toute la province des ateliers interactifs à l'intention des écoles et des groupes communautaires. Il a fait appel à des jeux théâtraux, des jeux de rôles et la participation de l'auditoire pour discuter du racisme et des préjugés raciaux avec les jeunes.

- **14 novembre 1997.** Le Programme du multiculturalisme de la Colombie-Britannique a parrainé un forum de jeunes d'une journée sous le titre de « se rejoindre à travers les différences » (*Reaching Across Differences*) à Vernon, Colombie-Britannique. Environ 275 jeunes y ont participé et ont discuté de questions liées au multiculturalisme et à l'élimination du racisme. La séance a commencé par des discours, s'est poursuivie avec des représentations théâtrales et s'est achevées sur des ateliers qui ont abouti à des recommandations. Celles-ci ont mené à des initiatives scolaires qui ont été intégrées au processus de planification stratégique du Programme multiculturalisme.

- **Décembre 1997.** Un centre de sécurité à l'école (*Safe School Centre*) a ouvert ses portes à Burnaby. Il sert de centre de ressources pour les écoles de la province et diffuse de l'information, de la documentation et des exemples de pratiques illustrant tout un éventail de questions liées à la sécurité à l'école, y compris la prévention du crime, de la violence et l'importance de célébrer la diversité. Le centre souligne des programmes permanents efficaces comme les étudiants qui prennent des mesures contre le racisme (*Students Taking Action Against Racism [STARR]*).

- **Août 1998**. La commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique a versé des fonds à l'école de droit du peuple (*People's Law School*) pour lui permettre de présenter sur scène des drames illustrant des plaintes en matière de

droits de la personne à la Pacific National Exhibition. En 1998, le thème était la discrimination raciale et notamment les publications haineuses. Les pièces ont permis au public de voir le déroulement d'une audience en matière des droits de la personne, de discuter de l'équilibre entre le droit d'être à l'abri de la discrimination et le droit à la liberté d'expression, ainsi que de voir l'impact social de la propagande haineuse.

- **Automne 1998.** Le ministère de l'éducation a publié « Partagé les connaissances: intégration du contenu autochtone à partir du jardin d'enfants jusqu'à la dixième année en Colombie-Britannique » (*Shared Learnings: Integrating BC Aboriginal Content K-10*). Ce document vise à montrer comment intégrer des sujets autochtones à toutes les matières au niveau élémentaire. Il s'agit de donner aux enseignants des balises qui les aideront à sensibiliser les élèves à la richesse et à la diversité des peuples autochtones de la Colombie-Britannique et à les leur faire respecter.

- **1998-1999.** Le Programme du multiculturalisme de la Colombie-Britannique a forgé un partenariat avec le district scolaire du centre d'Okanagan. Les fonds ont servi à appuyer des programmes intitulés « école sans racisme » (*Racism Free School*) et un « plan d'action de district scolaire » (*School District Action Plan*) pour créer un district scolaire exempt de racisme.

- **1998-1999.** Le gouvernement a versé des fonds au département de psychologie de l'orientation de la faculté d'éducation de l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver. L'aide financière devrait permettre à la faculté d'éducation d'élaborer, de mettre en place et d'évaluer un module de formation sur la lutte contre le racisme dans le cadre de son programme de formation des enseignants.

- **1998-1999.** Pour marquer le 50e anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, on a projeté une série de vidéos sur les droits de la personne ayant pour titre « *Not in Our Back Yard* », qui constitue une bibliographie de référence sur les droits de la personne de concert avec la bibliothèque publique de Vancouver. On a aussi organisé un événement spécial pour marquer le lancement d'un nouveau documentaire sur la vie du regretté Chef Dan George, de la Première nation Burrard, dans le cadre du Festival international du film de Vancouver.

- **Octobre 1999.** Le gouvernement a publié à l'intention du système d'enseignement de la province une série de guides de référence pour aider à déceler et combattre le racisme. Les cinq guides sont destinés aux élèves, aux parents, aux enseignants des niveaux primaire et secondaire et aux administrateurs. On utilise dans chaque cas des ateliers pour présenter des cas

réels de racisme accidentel ou délibéré ainsi que des stratégies de résolution des conflits. Les stratégies sont axées sur des manières constructives et non accusatoires de combattre le racisme et de parvenir à une meilleure compréhension des autres cultures. Les guides ont été largement distribués aux écoles, aux enseignants et aux organismes communautaires de la Colombie-Britannique.

- **10 décembre 1999.** En collaboration avec la fédération des enseignants et des enseignantes de la Colombie-Britannique (*BC Federation of Teachers*), le gouvernement a lancé le programme des prix des défenseurs des droits de la personne de la Colombie-Britannique (*BC Human Rights Champions Award Program*) visant à encourager les enfants d'âge scolaire à entreprendre des activités destinées à promouvoir le respect des droits de la personne. Un grand nombre des activités soulignées par le programme visaient à prévenir ou à combattre le racisme.

- **1er juin 1997 – 31 mai 2001.** Le gouvernement a versé des fonds à l'école de droit du peuple pour lui permettre de présenter au total 319 dramatisations du Justice Theatre dans les écoles de la Colombie-Britannique sur les thèmes du racisme et des crimes motivés par la haine. Les pièces ont servi à sensibiliser les jeunes à un certain nombre de sujets secondaires comme la discrimination raciale en milieu de travail, les voies de fait d'origine raciste, ainsi que la discrimination et la violence homophobes.

Alberta

Généralités

224. La contribution de l'Alberta aux 15e/16e rapports du Canada met à jour jusqu'au mois de mai 2001, les informations contenues dans les 13e/14e rapports du Canada.

225. Le gouvernement de l'Alberta est déterminé à assurer l'égalité et la pleine participation pour tous les Albertains. La lutte contre le racisme et la discrimination est une responsabilité partagée – gouvernement, entreprises, organismes communautaires et organismes publics

226. Le gouvernement s'attaque aux problèmes de racisme au moyen d'un éventail de mesures :

- en veillant à ce que les politiques, les programmes et les lois du gouvernement albertain soient conformes aux traités des Nations Unies en matière des droits de la personne qui sont ratifiés par le Canada;
- en adoptant des lois telles que la loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme (*Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*) ou la loi sur la journée commémorative de l'Holocauste et sur la commémoration du génocide (*Holocaust Memorial Day and Genocide Remembrance Act*);
- en élaborant des programmes d'activités, des orientations stratégiques et des politiques qui traduisent les valeurs du gouvernement et son objectif consistant à créer un environnement exempt de toute discrimination;
- en mettant en œuvre des programmes spécifiques au sein de différents ministères pour s'attaquer à ces problèmes;
- en fournissant des fonds à des organismes communautaires pour les aider à développer et à mettre en œuvre des programmes d'activités;
- en donnant conseils et assistance aux individus et aux organismes qui souhaitent répondre aux préoccupations relatives à l'égalité ou l'inclusion.

Loi de l'Alberta sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme, (*Human Rights, Citizenship and Multiculturalism* Act)

227. Le gouvernement de l'Alberta, par l'entremise du ministère du Développement communautaire (Department of Community Development), continue de promouvoir la compréhension et l'acceptation de la diversité en s'appuyant sur la loi de l'Alberta sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme, et il continue à protéger les droits de la personne pour assurer à tous les Albertains la possibilité de participer et de contribuer en pleine égalité à la vie culturelle, sociale et économique de l'Alberta.

Affaires autochtones et développement nordique

228. Le ministère des affaires autochtones et du développement nordique (Aboriginal Affairs and Northern Development) développe des politiques et des recommandations stratégiques à l'échelle du gouvernement pour orienter les rapports de la province avec les peuples autochtones d'une manière qui tient compte des intérêts de tous les Albertains. Le ministère fournit aussi des conseils au premier ministre, aux ministres, aux ministères et organismes du gouvernement, aux organismes autochtones et non autochtones et au secteur commercial.

229. En 2000, le gouvernement de l'Alberta a adopté l'initiative en matière de politique relative aux Autochtones (*Aboriginal Policy Initiative* [API]), qui est une politique interministérielle prioritaire visant à travailler avec les gouvernements autochtones, fédéral et municipaux, de même qu'avec l'industrie et d'autres parties intéressées, dans le but d'améliorer le mieux-être et l'autonomie des peuples autochtones et de préciser les rôles et les responsabilités fédérales, provinciales et autochtones. Cet objectif est relié à l'objectif numéro 6 du programme d'activités du gouvernement albertain : [TRADUCTION] « *Le mieux-être et l'autonomie des peuples autochtones seront comparables à ceux de tous les Albertains* ». Trois ministères se font les promoteurs de l'API : le ministère des affaires autochtones et du développement nordique, le ministère des services à l'enfance (Department of Children's Services) et le ministère de la justice (Department of Justice). Chaque ministère du gouvernement s'est engagé à travailler avec ses partenaires promoteurs pour réaliser cet objectif gouvernemental, le rendement étant mesuré sur une base annuelle par un comité externe.

230. Les travaux visant à réaliser l'objectif numéro 6 du programme d'activités se concentrent sur l'amélioration de l'état de santé et du mieux-être des Autochtones, sur l'appui aux occasions d'apprentissage tout au long de la vie pour les Autochtones, sur la promotion de la valorisation des cultures autochtones, sur l'accroissement de la participation des Autochtones à l'économie albertaine et sur la clarification des rôles et responsabilités fédéraux/provinciaux/autochtones.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

Affaires autochtones et développement nordique

231. Au cours de chaque exercice financier entre 1997-1998 et 2000-2001, le ministère des affaires autochtones et du développement nordique a fourni un financement d'environ 2,3 millions de dollars aux vingt centres d'amitié autochtone de la province et à l'association de la Nation Métis de l'Alberta (*Metis Nation of Alberta Association*). Les centres d'amitié visent à améliorer la qualité de vie des Autochtones dans des environnements urbains. Ils appuient les activités autodéterminées qui favorisent l'accès et la participation égalitaire des Autochtones à la société canadienne tout en soulignant le caractère distinctif de la culture autochtone. Au cours de la période visée par le présent rapport, les centres ont utilisé les fonds pour de nombreux projets visant à améliorer la sensibilisation culturelle et interculturelle, notamment des powwow, des ateliers, des activités de liaison communautaire, des danses, de l'artisanat et des cours de langues autochtones.

232. L'association de la Nation Métis de l'Alberta travaille à améliorer le bien-être socio-économique des Métis de l'Alberta qui ne sont pas membres des huit établissements métis de l'Alberta. Dans le contexte de « cadre Alberta/Métis » (*Alberta/Metis Framework*), l'association utilise le financement de base fourni par la province pour élaborer des plans et des activités conjointes avec la province pour assurer une participation efficace dans la conception, l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques, programmes et services provinciaux.

233. Le ministère des affaires autochtones et du développement nordique est intervenu dans le cadre de trois règlements relatifs à des droits fonciers issus de traités avec des Premières nations en Alberta durant la période visée, concernant au total environ 71 000 acres de terre et 12,5 millions de dollars. Les règlements relatifs à des droits fonciers issus de traités constituent des étapes importantes aux fins de l'établissement d'une base économique et du développement de l'infrastructure nécessaire pour améliorer la qualité de vie de la population autochtone. Les droits fonciers issus de traités mettent principalement en cause le gouvernement fédéral, qui en est le principal responsable en vertu de la Constitution canadienne. Les revendications peuvent également concerner les provinces parce que la province a l'obligation de transférer au gouvernement fédéral les terres inoccupées dont le gouvernement fédéral a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités découlant de traités.

Ministère de la Justice de l'Alberta, ministère du Solliciteur général de l'Alberta

234. Le ministère de la justice de l'Alberta et le ministère du solliciteur général de l'Alberta (Alberta Solicitor General) ont établi l'unité des initiatives concernant la justice applicable aux Autochtones (*Aboriginal Justice Initiatives Unit*) qui dessert les deux ministères et dont le directeur est membre des deux comités exécutifs. Cette unité assure une liaison avec chaque division dans les deux ministères, avec d'autres ministères, de même qu'avec les Autochtones et les communautés en ce qui concerne des questions de justice et des questions portant sur la réalisation de l'objectif gouvernemental suivant lequel [TRADUCTION] « Le mieux-être et l'autonomie des peuples autochtones seront comparables à ceux de tous les Albertains ».

235. À titre d'exemples d'initiatives en matière de justice applicables aux Autochtones, on peut mentionner la fourniture d'une formation à la sensibilisation aux cultures autochtones à plus de 450 employés des ministères de la justice et du solliciteur général de l'Alberta (10 pour 100 du total des effectifs) en 2001-2002. Les ministères ont financé 60 initiatives de justice communautaire dans 48 collectivités autochtones, ce qui représente une augmentation de 36 pour 100 du nombre de projets et de 30 pour 100 du nombre de collectivités desservies par rapport à 2000-2001. À ce titre, on relève des comités sur la justice pour les adolescents, des initiatives de prévention de la criminalité, des services aux victimes, des programmes correctionnels communautaires et des services de police des Premières nations. Il convient de noter que la Cour provinciale de l'Alberta siège au sein de trois collectivités autochtones et est appuyée par des services communautaires fournis par la collectivité, par le ministère de la justice de l'Alberta et par le solliciteur général de l'Alberta. Le ministère de la justice de l'Alberta s'est doté de procureurs qui agissent comme agents de liaison avec les collectivités autochtones en rapport avec des questions reliées à la justice.

236. Le solliciteur général de l'Alberta travaille avec des représentants des Premières nations de l'Alberta visées par le traité n° 8, avec le gouvernement fédéral et la Gendarmerie royale du Canada pour consulter les autorités autochtones lors de conseils tribaux et de conseils relatifs aux traités sur des manières de fournir des services de police efficaces aux Premières nations. Le solliciteur général de l'Alberta a établi plusieurs partenariats avec ces collectivités autochtones aux fins de la prestation de services correctionnels. Dans les centres correctionnels, il fournit des programmes spirituels et culturels autochtones par l'entremise des services de coordonnateurs de programmes autochtones. Ces programmes comprennent notamment des cérémonies de roseau aromatique, des cérémonies de suerie, des danses en rond et des powwow.

Relations internationales et intergouvernementales

237. Le ministère des relations internationales et intergouvernementales (International and Intergovernmental Relations) supervise les neuf jumelages de l'Alberta, souvent décrits comme des relations avec des provinces sœurs, en l'occurrence avec des provinces ou États en Chine, au Japon, en Corée du Sud, en Russie, en Afrique du Sud, en Argentine, au Mexique et aux États-Unis. Ces rapports étayent les activités entreprises par des citoyens et des municipalités locaux ainsi que par la province, lesquelles contribuent à accroître la compréhension des autres peuples, des autres cultures et des autres économies; contribuant ainsi à éliminer les barrières qui mènent souvent à la discrimination raciale.

Ministère de la Santé et du Bien-être de l'Alberta

238. Le ministère de la santé et du bien-être de l'Alberta (Alberta Health and Wellness) a lancé la stratégie sur la santé des Autochtones (*Aboriginal Health Strategy*) pour s'attaquer aux disparités marquées entre l'état de santé des Albertains autochtones et celui des membres de la population générale. Il est possible que cette disparité soit attribuable en partie au racisme et à la discrimination systémique dans le système de soins de santé que cette stratégie sur la santé des Autochtones vise à éliminer. La stratégie sur la santé des Autochtones a été élaborée au terme de vastes consultations auprès des collectivités et d'organismes autochtones et était censée évoluer au fil du temps de manière à suivre l'évolution des besoins de santé des Albertains autochtones.

239. La stratégie comporte cinq objectifs majeurs : (1) améliorer les services de soins de santé primaires dans les collectivités autochtones reculées; (2) améliorer l'accès des Autochtones aux services de santé provinciaux; (3) établir des partenariats avec des associations et des collectivités autochtones provinciales pour concevoir des services de santé appropriés; (4) améliorer le niveau de connaissance des Autochtones au sujet de leur santé et du système de soins de santé; et (5) accroître la présence autochtone parmi les travailleurs de la santé grâce à des bourses de carrière en santé.

240. Depuis son lancement, la stratégie a engagé plus de 10 millions de dollars pour appuyer des projets de partenariats communautaires visant à améliorer la santé et le bien-être des Albertains autochtones, et elle a fourni plus de 216 bourses pour aider des étudiants autochtones à poursuivre des carrières dans le domaine de la santé. Voici quelques exemples des types d'initiatives de partenariats communautaires : actions communautaires pour prévenir le suicide et d'autres traumatismes; programmes visant à combiner les pratiques de guérison traditionnelles avec les méthodes de guérison occidentales; programmes de formation en cours d'emploi à l'intention des professionnels des soins de santé pour améliorer leur connaissance de la culture et des méthodes de guérison autochtones. En outre, plusieurs des 17 régions sanitaires de l'Alberta ont

entrepris leur propre programme pour améliorer l'accès des Albertains autochtones aux soins de santé au sein de leur région.

Ministère des Services à l'enfance de l'Alberta

241. Le ministère des services à l'enfance de l'Alberta a conclu des accords avec 16 organismes d'aide à l'enfance relevant de Premières nations ou de conseils tribaux en vertu desquels ces organismes fournissent les services d'aide à l'enfance provinciaux à toutes les personnes résidant dans les réserves de 38 des 46 Premières nations en Alberta. Les responsables des services à l'enfance et à la famille du ministère fournissent les services d'aide à l'enfance dans les réserves des huit autres Premières nations.

Développement communautaire

242. Le programme de bourses trimestrielles de la Wild Rose Foundation fournit des bourses à des organismes sans but lucratif en Alberta qui travaillent principalement dans le domaine des services humains pour étayer des projets qui profitent à la collectivité en général. Des groupes autochtones sont souvent bénéficiaires de ces bourses.

Article 5 : L'égalité devant la loi

243. Au cours de l'exercice 2000-2001, les plaintes devant la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté fondées sur les motifs de la race ou de la couleur et de l'ascendance ou des origines ont représenté respectivement 10 pour 100 et 8 pour 100 du total des motifs cités. En comparaison, les plaintes relatives à des allégations de discrimination fondée sur le sexe et sur un handicap physique ont représenté respectivement 28 pour 100 des plaintes.

244. Le 2 juin 1997, le gouvernement de l'Alberta a adopté la loi sur les autorités responsables des services à l'enfance et à la famille (*Child Family Services Authorities Act*), qui affirme la détermination du gouvernement à élaborer et à fournir des programmes et des services aux Premières nations, aux Métis et aux autres Autochtones d'une manière qui tient compte de leurs valeurs, leurs croyances et leurs coutumes, et ce, dans un esprit de respect et de collaboration. La loi crée un système communautaire d'autorités régionales qui permet de planifier les services et programmes destinés aux enfants et à la famille en fonction des besoins locaux. Lorsqu'il nomme des membres au conseil d'une autorité régionale, le ministre des Services à l'enfance doit tenir compte de la population autochtone de la région administrée par l'autorité en question. En 1999, le ministre a établi des autorités des services à l'enfance et à la famille au sein des établissements métis.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

245. Le ministère des affaires autochtones et du développement nordique de l'Alberta a consacré environ 900 000 dollars à des projets de sensibilisation, d'éducation et de développement culturel durant la période visée par le présent rapport. La majorité de ces projets étaient des conférences, des powwows et des événements de sensibilisation aux Autochtones. Les projets de plus grande envergure ont tourné autour des événements commémorant le centième anniversaire du traité n° 8 dans le courant de l'année 1999. Une série d'événements à trois endroits a eu lieu durant cette année, des projets historiques ayant été réalisés en conjonction avec les célébrations.

Éducation des autochtones

246. En 1999, le ministère de l'apprentissage de l'Alberta (Alberta Learning) a entrepris un examen de la politique sur l'éducation des Autochtones en Alberta. L'énoncé de politique indique que le ministre [TRADUCTION] « appuie les programmes et services d'éducation qui offrent de meilleures occasions à tous les étudiants albertains de développer une compréhension et une appréciation des histoires, des cultures et des modes de vie autochtones. Ces programmes et services offrent également des occasions aux populations Autochtones d'aider à orienter et à façonner l'éducation que reçoivent leurs enfants. » L'examen de la politique avait pour objectifs : (1) de déterminer et de définir le rôle, les responsabilités et la compétence du ministère de l'apprentissage de l'Alberta en ce qui concerne l'éducation des Premières nations, des Métis, des Inuits et des autres personnes autochtones en apprentissage, et (2) d'établir des orientations dans les lois, les politiques et les règlements concernant la prestation de programmes et de services aux étudiants autochtones, métis et inuits. Des travaux du ministère de l'apprentissage de l'Alberta vont actuellement bon train en ce qui concerne les questions de politiques reliées à l'examen de la politique.

247. Le ministère de l'apprentissage de l'Alberta continue d'appuyer les objectifs de la politique sur l'éducation des Autochtones au moyen de différentes initiatives.

- En 1999-2000, le financement accordé aux projets en matière d'éducation des Autochtones a dépassé les quatre millions de dollars. Le projet d'éducation des Autochtones a établi des initiatives dans quatre principaux domaines : personnel autochtone, ressources pédagogiques autochtones, développement linguistique autochtone et sensibilité culturelle.

- Les programmes d'études autochtones 10, 20 et 30 visent à procurer un cadre conceptuel à tous les étudiants en vue d'améliorer la compréhension et le respect des similarités et des différences entre les différentes cultures autochtones. Ces programmes sont mis en œuvre à l'échelle provinciale en 2002.

- On compte, parmi les programmes provinciaux en matière de langues autochtones, la langue et la culture pieds-noirs et cri en 10e, 11e et 12e année. On compte parmi les programmes développés au niveau local des programmes de langue pieds-noirs et de langue Stoney en 10e et en 11e année.

- La participation continue dans le cadre du Projet de protocole de l'Ouest canadien en matière d'études sociales visant les niveaux allant de la garderie à la 12e année de manière à inclure la culture et l'histoire francophones et autochtones.

- Le développement du programme d'études en sciences sociales de l'Alberta, de la maternelle à la 12e année, est en cours. Ce développement comprend des membres qui sont des rédacteurs et des enseignants autochtones et francophones. Le projet est centré sur la citoyenneté, l'identité et la diversité, et les sujets retenus à titre provisoire sont notamment le racisme, les stéréotypes et les environnements d'apprentissage sûrs et encadrés.

Immigrants et réfugiés

248. Le ministère de l'apprentissage de l'Alberta continue de contribuer au financement opérationnel d'organismes desservant les immigrants pour aider à leur intégration ainsi que celle des réfugiés dans la province. Les organismes desservant les immigrants sont épaulés pour fournir des services tels que du counselling, de même que des services d'évaluation et d'aiguillage au regard de l'anglais langue seconde. Des programmes d'anglais comme langue seconde à l'intention des adultes, des projets novateurs et des occasions d'apprentissage sont également appuyés par les fournisseurs de services de formation à l'anglais langue seconde, par les conseils communautaires d'apprentissage des adultes et par des services d'alphabétisation des adultes assurés par des tuteurs bénévoles. En 1999-2000, une évaluation à l'échelle de la province a été entreprise pour prendre la mesure des besoins des immigrants en matière de services d'établissement et d'emploi. En 1999-2000, le plafond budgétaire relatif à l'anglais langue seconde a été levé pour les années comprises entre la 1re et la 12e année inclusivement.

249. Le ministère de l'apprentissage de l'Alberta élabore et diffuse plusieurs publications gratuites concernant les immigrants aux écoles, aux centres de développement de carrière et au public. De nouvelles ressources pour étayer les programmes d'anglais langue seconde dans les écoles secondaires pour des enfants plus âgés (*senior high schools*) ont été développées, de même qu'un guide sur l'anglais langue seconde visant les écoles primaires. Le ministère de l'apprentissage de l'Alberta publie et diffuse gratuitement « Bienvenue en Alberta » (*Welcome to Alberta*), une brochure à l'intention des nouveaux immigrants, « Anglais express » (*English Express*), un journal pour les adultes qui apprennent à lire.

Développement communautaire

250. Une des activités centrales du programme d'activités en matière de développement communautaire est la protection des droits de la personne et la promotion de l'équité et de l'accès. Le ministère réalise ces objectifs par les moyens suivants :

- règlement de plaintes formulées en vertu de la loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme;
- services d'éducation, d'information et de consultation publique;
- aide financière aux projets communautaires touchant les droits de la personne et la diversité par l'entremise du Fonds d'éducation en matière de droits de la personne, de citoyenneté et de multiculturalisme.

251. La direction des droits de la personne et de la citoyenneté (*Human Rights and Citizenship Branch*) participe à des initiatives éducatives se rapportant à une définition large des droits de la personne, qui englobe la diversité et le multiculturalisme. Voici quelques exemples des services d'éducation, d'information et de consultation en matière de lutte contre le racisme que la direction des droits de la personne et de la citoyenneté fournit ou développe :

- développement des ressources telles qu'une bibliographie annotée sur la documentation relative aux droits de la personne à l'intention des enfants et des adolescents;
- participation au processus du cercle d'apprentissage de la ville de Calgary (*City of Calgary Learning Circle*), qui s'attaque aux barrières à la pleine participation identifiées par la communauté autochtone;
- consultation des citoyens ayant menée à l'élaboration d'une orientation stratégique pour les travaux en matière de droits de la personne et de diversité dans la province. Le rapport promotion de l'équité et de la justice pour tous les Albertains (*Promoting Equity and Fairness for all Albertans*) aidera la communauté et le ministère à répondre aux besoins communautaires dans ce domaine;
- collaboration avec le groupe de travail sur la diversité culturelle et raciale de Calgary (*Calgary Cultural and Racial Diversity Task Force*) pour aider les organismes privés, les organismes sans but lucratif et les organismes du secteur privé à créer et à maintenir des environnements qui affirment, respectent, reflètent et mettent en valeur les diversités raciale et culturelle de notre société.

252. Le Fonds pour les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme (*Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Fund*) appuie les organismes communautaires en lançant des initiatives en matière de droits de la personne et de diversité qui sont propres à amener des changements. Voici quelques exemples d'initiatives communautaires appuyées par le fonds pour l'éducation en rapport avec le racisme :

- Le centre juif de Calgary : symposiums éducatifs sur l'Holocauste (*Calgary Jewish Centre: Holocaust Education Symposia*) : trois ateliers d'une demi-journée regroupant 1800 étudiants de 12e année à qui l'on donne un aperçu historique de l'Holocauste dans le contexte de la Seconde Guerre mondiale et qui sont ensuite invités à faire le lien entre ces renseignements et des exemples actuels de racisme, de génocide et de haine.

- Comité sur les relations interrraciales et la compréhension interculturelle : un concert rock contre le racisme à l'intention des jeunes pour souligner la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars.

- Établissement métis de l'Est des Prairies : des ateliers ont été mis sur pied pour traiter de la discrimination. De plus, des trousses et des ressources de renseignements ainsi que des contacts ont été fournis pour appuyer les ateliers parmi les jeunes, les adultes et les aînés.

- L'institut pour l'avancement des femmes autochtones (*Institute for the Advancement of Aboriginal Women*) : la brochure intitulée « la voie des droits – Alberta » (*The Rights Path – Alberta*) a été mise à jour et réimprimée. Cette brochure sera utilisée dans le cadre d'ateliers et de séminaires ainsi que dans des contextes éducatifs pour fournir des renseignements aux membres des populations autochtones sur leurs droits et leurs responsabilités individuels.

- L'alliance nordique sur les relations raciales (*Northern Alliance on Race Relations*) : une formation en cours d'emploi sur la lutte contre le racisme sera offerte aux enseignants albertains. Ces ateliers les aideront à pratiquer l'inclusion dans leurs salles de classe. Les participants examineront les politiques scolaires pour déceler les préjugés et le racisme. Ils développeront des stratégies pour travailler efficacement avec les parents en vue d'améliorer les relations interraciales, et ils quitteront les ateliers munis d'outils prêts à utiliser et de plans d'action à leur usage individuel au regard des relations interraciales.

253. L'institut de la diversité culturelle (*Cultural Diversity Institute* [CDI]), a été fondé en 1998 en vertu d'une entente entre l'Université de Calgary et le gouvernement de l'Alberta, représenté par le ministère du développement communautaire. Le CDI a le mandat provincial [TRADUCTION] « de créer et de diffuser des connaissances et des

renseignements concernant la diversité culturelle et ses effets sur l'interaction humaine, et d'examiner les moyens de développer une meilleure compréhension et une meilleure appréciation de la connaissance, des habiletés et des attitudes nécessaires pour réaliser pleinement les bénéfices de la diversité culturelle. »

254. Le programme leadership jeunesse de l'Alberta (*Alberta Youth Leadership Program*) a été développé en réponse aux préoccupations exprimées par l'unité des initiatives de la justice applicable aux Autochtones du ministère de la justice au vu du haut pourcentage de jeunes Autochtones ayant des démêlés avec la justice. Le programme des leaders de l'avenir de l'Alberta est conçu pour utiliser le développement des sports, des loisirs, des arts, du théâtre et du leadership comme moyens de prévention et d'intervention pour répondre aux besoins des jeunes Autochtones albertains. Les programmes prévoient des activités telles que des camps en forêt ou aventure, un programme de tourisme artistique, des activités de mentorat ou leadership et des programmes de sports et de loisirs.

255. La fondation albertaine pour les arts (*Alberta Foundation for the Arts*) appuie les arts en Alberta et fournit des fonds à des événements et à des activités tels que le Festival de la journée nationale des Autochtones, la société d'interprétation de Fort Whoop-Up (*Fort Whoop-up Interpretive Society*) à Lethbridge et des festivals du patrimoine organisés par les communautés ethniques de l'Alberta qui font la promotion de la compréhension et de l'harmonie interraciales et qui encouragent la sensibilisation à la culture Autochtones et aux autres cultures.

256. La direction des sports et des loisirs (*Sports and Recreation Branch*) fournit un financement annuel au Conseil des sports autochtones (Alberta) (*Indigenous Sport Council [Alberta] (ISC(A)*). L'ISC(A) se consacre aux jeunes Autochtones et a travaillé sans relâche à tisser des liens entre les systèmes d'éducation, de sports non autochtones et la programmation de l'ISC(A).

257. Le ministère du développement communautaire de l'Alberta est responsable du fonds de développement des Premières nations (*First Nations Development Fund*), découlant de la politique sur les jeux de hasard visant les Premières nations (*First Nations Gaming Policy*). Le ministère a entrepris des discussions permanentes avec les Premières nations de l'Alberta au sujet des paramètres administratifs et de gestion applicables au fonds de développement des Premières nations.

258. La direction des services bénévoles (*Volunteer Services Branch*) du ministère du développement communautaire a travaillé avec les Premières nations et les Métis à faire de l'animation et de la formation au moyen de divers projets impliquant une planification stratégique et à long terme, et l'élaboration de sujets en comité. La direction a travaillé avec des bandes de Premières nations, avec la Nation Métis de l'Alberta, avec les établissements métis et avec des localités métis, avec des organismes autochtones sans

but lucratif ou bénévoles, de même qu'avec d'autres individus ou projets touchant la population autochtone. La direction a également travaillé avec d'autres ministères du gouvernement dans le cadre d'initiatives concernant les Autochtones, telles que l'examen de l'éducation des Autochtones (*Native Education Review*) mené par le ministère de l'apprentissage de l'Alberta.

259. La loi sur le rapatriement des objets cérémoniaux sacrés des Premières nations (*First Nations Sacred Ceremonial Objects Repatriation Act*), la première loi du genre au Canada, a reçu la sanction royale en mai 2000. Cette loi permet le recouvrement d'objets cérémoniaux aux communautés autochtones d'origine, sur demande. Cette initiative en est maintenant à sa deuxième phase, laquelle implique de vastes consultations devant mener à l'élaboration de règlements sanctionnés par les communautés autochtones qui permettront de poursuivre le processus de rapatriement.

260. Le programme d'ethnologie du musée provincial participe directement à la gestion de 16 000 artefacts, dont plusieurs sont des objets cérémoniaux sacrés autochtones. Le personnel du programme d'ethnologie fournit des services directs et essentiellement quotidiens aux communautés autochtones aux fins de la gestion de ces collections et afin d'assurer leur accessibilité aux populations Autochtones. Une bonne part du programme d'ethnologie est consacré à l'heure actuelle à des questions de prêts et de rapatriement touchant directement les membres des Premières nations dans le cadre de la loi sur le rapatriement des objets cérémoniaux sacrés des Premières nations.

261. La Nation Siksika a reçu des fonds en vertu du programme de subventions relatif aux objets patrimoniaux séculaires (*Centennial Legacies Grant Programme*) pour construire un nouveau musée et un nouveau centre culturel qui hébergera et présentera leur importante collection d'objets Siksika historiques. Le programme de subventions relatif aux objets patrimoniaux séculaires fournit des fonds aux collectivités pour construire de nouveaux établissements ou pour rénover des établissements existants qui laisseront un héritage durable pour commémorer le centième anniversaire de l'Alberta.

262. Le ministère a joué un rôle directeur lorsqu'il s'est agi d'attirer l'attention du Cabinet sur les problèmes reliés aux sépultures humaines abandonnées en Alberta, dont un bon nombre contiennent les restes d'Autochtones. Le ministère continuera à jouer un rôle directeur au sein du comité de travail interministériel pour apporter des solutions à ces problèmes.

263. Le musée provincial de l'Alberta (*Provincial Museum of Alberta*), Syncrude Canada Ltd. et la fondation nationale des réalisations autochtones (*National Aboriginal Achievement Foundation*) continuent de financer conjointement un programme de stages d'été pour les Autochtones intéressés à poursuivre une carrière dans le domaine de la gestion des musées et des ressources historiques.

Saskatchewan

264. Le mémoire de la Saskatchewan relatif aux 15e et 16e rapports du Canada met à jour, jusqu'en mai 2001, l'information figurant dans les rapports antérieurs du Canada.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

Commission des droits de la personne de la Saskatchewan

265. La commission des droits de la personne de la Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Commission) est responsable de l'administration et de la promotion du code des droits de la personne de la Saskatchewan *(Human Rights Code)*.

266. Les modifications apportées au code des droits de la personne de la Saskatchewan, proclamées en novembre 2001, ont pour effet de substituer au système de conseil d'enquête spécial, un jury indépendant du tribunal de droits de la personne formé d'au moins trois membres investis d'un mandat de cinq ans.

267. Les modifications entraîneront aussi la rationalisation du processus de dépôt de plaintes. Les responsables de la commission des droits de la personne de la Saskatchewan peuvent adapter la procédure à divers types de plaintes. Le commissaire en chef, plutôt que la commission en entier, peut approuver des règlements, rejeter des plaintes, accorder des exemptions et renvoyer une plainte devant le tribunal des droits de la personne. La commission peut reporter l'enquête concernant une plainte si l'objet de celle-ci peut être mieux traité aux termes d'une autre loi ou à l'aide d'une autre procédure. Le commissaire en chef peut rejeter une plainte si elle ne soulève pas un important problème de discrimination, si elle est faite de mauvaise de foi ou pour des motifs inadéquats, ou si son objet a déjà été traité de manière plus appropriée aux termes d'une autre loi ou à l'aide d'une autre procédure. Un plaignant qui est en désaccord avec le fait que sa plainte a été rejetée peut demander au tribunal des droits de la personne de tenir une audience à ce sujet. Si le tribunal accepte de tenir l'audience, le dit plaignant devra alors démontrer que sa plainte est fondée, soit en se représentant lui-même, soit par le biais d'un avocat.

268. Les modifications consolident aussi les dispositions du Code en ce qui concerne son application et les recours qu'il prévoit. Elles font passer de 5 000 $ à 10 000 $ l'indemnité maximale pour atteinte aux sentiments ou à l'estime de soi. Le commissaire en chef peut surveiller l'application du Code en prononçant une ordonnance que les juges du tribunal considéreront comme faisant partie d'une autre ordonnance.

Équité en matière d'emploi

269. Le plan d'action relatif à l'équité en matière d'emploi vise à faire en sorte que les employeurs offrent à tous les membres de la société un accès égal à des occasions d'emploi dans la fonction publique. Il fait intervenir l'élaboration de mesures spéciales et l'élimination des entraves à l'emploi nuisant aux groupes qui sont actuellement sous-représentés au sein de la population active.

270. Le gouvernement de la Saskatchewan met en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi s'articulant autour de trois objectifs principaux, à savoir :

- éliminer les obstacles à l'emploi imputables à la discrimination et aux désavantages;
- pallier les effets de la discrimination et des désavantages ainsi que prévenir ces effets à l'avenir;
- mettre en place un milieu de travail qui soit représentatif des groupes désignés sur le marché du travail.

271. Les quatre groupes désignés visés par le programme d'équité en matière d'emploi sont les femmes occupant des postes de gestionnaires ou des emplois ne leur étant pas traditionnellement réservés, les personnes d'ascendance autochtone, celles souffrant d'une incapacité physique ou mentale et les membres d'une minorité visible.

272. Les responsables des ministères gouvernementaux mettent en œuvre, avec l'appui de hauts dirigeants, de comités d'équité en matière d'emploi et de syndicats, des mesures visant à améliorer le recrutement, la promotion et le maintien en poste de membres des groupes désignés. Ces mesures comprennent les suivantes :

- Stratégies de recrutement :
  - réalisation sur une grande échelle de projets visant la prise de contact avec des membres des groupes communautaires (établissements d'enseignement, organismes à vocation multiculturelle et organismes auxiliaires, etc.);
  - tenue d'une banque de curriculum vitae servant aux gestionnaires responsables de l'embauche et du recrutement;
  - création d'un programme de stages pour les Autochtones destiné à accroître leurs chances de faire carrière dans la fonction publique, le tout assorti d'une rotation d'emplois planifiés ainsi que de possibilités d'apprentissage et de perfectionnement;
  - suppression des obstacles systémiques dans les descriptions de postes,

reconnaissance des compétences acquises dans d'autres pays ainsi qu'acceptation des habiletés et compétences transférables.

- Stratégies de maintien en poste :
  - mise en application d'une politique anti-harcèlement; des séances de formation sont offertes, et on a mis en œuvre un processus pour traiter les plaintes équitablement ainsi qu'efficacement;
  - élaboration de politiques fondées sur la reconnaissance de la nécessité de concilier le travail et les obligations familiales;
  - création d'un programme d'éducation et de sensibilisation, baptisé « The Road to Equity », qui sert maintenant à des fins de formation des employés des ministères;
  - remboursement des frais de scolarité et du coût de certains livres, rotations de postes axées sur le perfectionnement et affectations spéciales.

273. Le réseau des employés Autochtones du gouvernement (*Aboriginal Government Employees' Network [AGEN]*), mis sur pied en 1992, est un organisme œuvrant pour l'accroissement du nombre d'Autochtones embauchés et maintenus en poste par le gouvernement. Les responsables de ce réseau cherchent à favoriser l'atteinte de l'objectif consistant à constituer une population active représentative dans les collectivités de l'ensemble de la Saskatchewan.

274. On a créé l'association des employés de minorité visible de la Saskatchewan (*Saskatchewan Visible Minority Employees' Association [SVMEA]*) en 1997 afin d'aider les employés membres d'une minorité visible qui sont à l'emploi du gouvernement exécutif provincial et de sociétés d'État provinciales à surmonter divers obstacles (hostilité, stress lié à du harcèlement, isolation et exclusion, stéréotypes concernant leur appartenance à un certain groupe, etc.) dans leur milieu de travail.

Bureau de la condition féminine[7]

275. En novembre 1999, les reponsables du secrétariat de la condition féminine (*Women's Secretariat*) ont publié un document intitulé « un profil des femmes Autochtones en Saskatchewan » (*Profile of Aboriginal Women in Saskatchewan*). Ce document a pour objet de comparer la situation des femmes et des hommes autochtones ainsi que celle des femmes et des hommes non autochtones, et contient aussi de l'information sur les femmes des Premières nations vivant dans des réserves ou hors-réserve, ainsi que sur les femmes métisses. Les sujets traités comprennent la démographie, l'éducation, l'emploi, le revenu,

[7] Le secrétariat de la condition féminine a été fusionné avec le ministère du travail (Saskatchewan Labour) le 1er avril 2002 et est devenu le bureau de la condition féminine (*Status of Women Office*) au ministère du travail de la Saskatchewan.

le logement, les familles, la violence et la santé. Le document a été distribué à des organismes autochtones, à des regroupements de femmes autochtones, au gouvernement et à des instituts de recherche. On peut le consulter en ligne à http://www.swo.gov.sk.ca/pub.html#ProfAbWomen .

276. Les données du recensement de 1996 et d'autres plus récentes provenant de diverses sources ont été utilisées à des fins de préparation de *mises à jour des statistiques* sur le statut des femmes autochtones, membres d'une minorité visible et immigrantes. Ces mises à jour peuvent être consultées aux adresses Web suivantes :
http://www.swo.gov.sk.ca/Vis%20Min%20factsheet%20final.pdf
http://www.swo.gov.sk.ca/Immigrant%20women%20final.pdf
http://www.swo.gov.sk.ca/Aboriginal%20women%20final.pdf

277. Bien que certaines femmes autochtones réussissent leurs études et parviennent à se trouver un emploi, la situation socio-économique de la plupart d'entre elles demeure peu enviable, et celles-ci continuent de devoir affronter d'importantes difficultés (logement, problèmes familiaux, violence familiale, santé). Le mouvement actuel d'auto-revitalisation de la communauté autochtone et la renaissance des valeurs traditionnelles ainsi que les projets de constitution d'un gouvernement autochtone sont porteurs de belles promesses pour l'avenir. Du reste, les femmes autochtones ont encore de la difficulté à avoir voix au chapitre au sein des organismes autochtones et de la société en général. Les Autochtones en général continuent d'être victimes de racisme dans cette même société.

278. Certaines femmes membres d'une minorité visible proviennent de familles dont la souche canadienne remonte à plusieurs générations. D'autres familles sont installées au Canada depuis moins longtemps. Les immigrants de fraîche date sont plus susceptibles d'appartenir à une minorité visible, comparativement aux premières vagues d'immigrants, qui provenaient d'Europe de l'Est ainsi que d'Europe occidentale. Tant les immigrants canadiens de longue date que ceux à peine débarqués continuent d'être victimes de discrimination raciale et de harcèlement.

279. D'un point de vue statistique, les membres de minorités visibles sont polarisés sur le plan économique et se retrouvent aux extrêmes de l'échelle salariale, ce qui, pour ceux d'entre eux qui sont immigrants, confirme les types d'immigrants qui sont admis au Canada, à savoir des professionnels répondant à des besoins en matière de main-d'œuvre dans la province ou des gens qui immigrent pour des raisons d'ordre humanitaire.

280. Malgré leur niveau d'instruction plus élevé, les femmes de la Saskatchewan appartenant à des minorités visibles et âgées de plus de 15 ans travaillent surtout dans des industries de services offrant de faibles taux de rémunération. Plus de la moitié de ces femmes touchent un revenu annuel brut inférieur à 10 000 $. Le peu de reconnaissance accordée

aux compétences acquises à l'étranger est l'un des principaux facteurs expliquant cet état de chose.

Travail

Démographie

281. Le ministère du travail ne recueille pas de statistiques sur la race, l'ethnicité ou la langue maternelle des travailleurs de la Saskatchewan, mais il existe d'abondantes données non scientifiques étayant la croyance selon laquelle les travailleurs d'ascendance autochtone ou membres de minorités visibles sont sous-représentés au sein de la population active de la province. Le travail migrant ne constitue pas un problème dans la province.

282. La commission de la fonction publique de la Saskatchewan tient des statistiques sur la représentation proportionnelle des employés du gouvernement provincial ayant eux-mêmes déclaré appartenir à l'un des « groupes désignés » suivants : membres des minorités visibles, personnes d'ascendance autochtone (Indiens, Métis et Inuits), personnes souffrant d'une incapacité et femmes occupant un poste de gestionnaire ou un autre emploi ne leur étant pas traditionnellement réservés.

La loi de 1978 sur les normes du travail (*The Labour Standards Act, 1978*)

283. La loi sur les normes du travail rend obligatoire l'application de normes en milieu de travail et met à l'abri des représailles de son employeur toute personne signalant un cas de victimisation lié à un motif d'ordre racial.

284. Le paragraphe 74(1) de la Loi prévoit ce qui suit :
[TRADUCTION]
74(1) Aucun employeur ne peut renvoyer ou menacer de renvoyer un employé, ni agir de manière discriminatoire à son endroit, pour le motif suivant :
(a) que cet employé a rapporté ou a projeté de rapporter à une autorité légalement constituée un acte représentant vraisemblablement une infraction aux termes d'une loi, y compris toute loi du Parlement du Canada;
(b) qu'il a témoigné ou sera peut-être appelé à le faire dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure entamée en application d'une loi, y compris toute loi du Parlement du Canada.

285. Quiconque contrevient aux dispositions de la Loi s'expose à une amende maximale de 2 000 $ dans le cas d'une première infraction, de 5 000 $ dans le cas d'une deuxième infraction commise dans les six ans suivant une première condamnation et de 10 000 $ pour une troisième infraction ou toute autre infraction subséquente commise dans les six ans suivant une première condamnation.

La loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail (*The Occupational Health and Safety Act, 1993*)

286. Aux termes de la loi sur la santé et la sécurité au travail, l'employeur est généralement tenu de protéger ses employés contre le harcèlement. L'alinéa 3*c*) de la Loi se lit comme suit :
[TRADUCTION]
Tout employeur doit voir à ce qui suit :
c) dans la mesure où cela est raisonnablement possible, à ce que ses employés ne soient pas exposés au harcèlement dans leur milieu de travail;

287. La Loi interdit aussi aux travailleurs de se livrer au harcèlement. L'alinéa 4*b*) prévoit ce qui suit :
[TRADUCTION]
Tout travailleur doit, alors qu'il se trouve dans son milieu de travail :
b) s'abstenir de harceler un autre travailleur ou de participer à toute activité visant à le harceler;

288. Sauf dans le cas d'un acte de harcèlement ayant entraîné le décès de la victime ou lui ayant occasionné une « blessure grave », la pénalité imposée en vertu du paragraphe 58(4) devrait s'établir comme suit :
[TRADUCTION]
(a) dans le cas d'une première infraction :
  (i) une amende maximale de 10 000 $ pour une infraction isolée;
  (ii) s'il agit d'une infraction continue :
    (A) une amende maximale de 10 000 $;
    (B) une amende supplémentaire de 1 000 $ pour chaque jour ou partie de jour durant laquelle l'état délictueux se perpétue;
(b) dans le cas d'une deuxième infraction ou d'une infraction subséquente :
  (i) une amende maximale de 20 000 $ pour une infraction isolée;
  (ii) s'il agit d'une infraction continue :
    (A) une amende maximale de 20 000 $;
    (B) une amende supplémentaire de 2 000 $ pour chaque jour ou partie de jour durant laquelle l'état délictueux se perpétue;

289. Le personnel de la direction des services de prévention de travail Saskatchewan (Saskatchewan Labour) a collaboré avec le ministère de l'éducation Saskatchewan[8]

[8]Le ministère de l'éducation et le ministère de l'éducation postsecondaire et de l'acquisition de compétences ont été fusionnés en un seul ministère, apprentissage Saskatchewan, en 2002.

(Saskatchewan Education) afin de présenter de l'information sur les droits et obligations des travailleurs dans le cadre du volet des arts purs et appliqués du programme éducatif de niveau secondaire de la province.

290. Afin que les jeunes d'ascendance autochtone soient informés des droits et obligations que leur confère la législation provinciale touchant au travail, des responsables de travail Saskatchewan organisent des activités de sensibilisation par l'entremise du projet « prêt pour travailler - projet pilote sur l'école Autochtone »(*Ready for Work – Aboriginal School Pilot Project*), lequel comprend des présentations dans des écoles situées dans des réserves. (Le ministère offrira aussi ce programme de formation, qui porte surtout sur les dispositions pertinentes de la loi sur les normes de travail et de la loi sur la santé et la sécurité au travail, à tout groupe client qui en fera la demande.)

291. Les membres du comité d'équité en matière d'emploi de travail Saskatchewan organisent annuellement une activité de sensibilisation au sein du ministère visant la commémoration de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Il s'agit de l'une des quatre activités internes annuelles qu'ils tiennent afin de favoriser l'embauche, le maintien en poste et la promotion de membres de groupes en quête d'équité en matière d'emploi, y compris les Autochtones et les travailleurs appartenant à une minorité visible.

Affaires autochtones

292. En 1992, les responsables du secrétariat des affaires indiennes et métisses[9] (*Indian and Métis Affairs Secretariat*)ont créé le programme de développement à l' emploi pour les autochtones (*Aboriginal Employment Development Program [AEDP]*) en réaction à l'évolution des besoins de la population autochtone. Ce programme vise l'adoption d'une approche bilatérale, proactive, intégrée et dirigée en vue de la promotion de la formation ainsi que de l'embauche d'Autochtones en Saskatchewan. Il a par ailleurs donné lieu à l'élaboration de la stratégie visant la constitution d'une population active représentative (*Representative Workforce Strategy*), laquelle se fonde sur les principes de création de partenariats avec des employeurs, d'intégration des Autochtones à la population active et de mise en place d'un milieu dans lequel régneraient des conditions équitables pour tous.

293. Parmi les principaux éléments du processus de mise sur pied de partenariats, citons la création de « milieux de travail justes » dans lesquels des Autochtones seront embauchés et maintenus en poste dans un climat de respect mutuel. Des séances de sensibilisation à la culture des Autochtones, animées par des membres de ce groupe, pourraient contribuer

[9]Devenu entre-temps le ministère des relations gouvernementales et des affaires autochtones de la Saskatchewan (Saskatchewan Government Relations and Aboriginal Affairs).

à réduire le nombre d'idées fausses et de stéréotypes propagés en milieu de travail. Près d'un millier de dirigeants et de surveillants ont reçu ce genre de formation, qui est de plus en plus en demande à tous les niveaux hiérarchiques tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

294. Le processus de mise sur pied de partenariats profite à tous ceux qui y participent. Il permet de créer des occasions d'emploi intéressantes pour les Autochtones ainsi que de réduire leur dépendance envers les services de soutien provinciaux tout en comblant une bonne partie des besoins en dotation actuels et futurs des employeurs. Ces partenariats contribuent à la mise en place de milieux de travail diversifiés dans lesquels règnent la coopération et le respect mutuel, ainsi qu'à l'amélioration de la gestion des ressources humaines des organismes concernés. Finalement, ils favorisent le bon fonctionnement de certains organismes en les habilitant à mieux répondre aux besoins d'une clientèle autochtone grandissante.

295. Les responsables d'Affaires autochtones participent à 40 partenariats avec les secteurs public et privé, des établissements d'enseignement autochtones et non autochtones, des mouvements syndicaux ainsi que des organismes et gouvernements autochtones.

Environnement et ressources naturelles

296. Plan stratégique relatif à la diversité en milieu de travail : On a lancé cette politique afin de donner des directives ainsi que des orientations au ministère de l'environnement et gestion des ressources de la Saskatchewan (Saskatchewan Environment and Resource Management [SERM])[10], alors que les responsables du ministère s'efforcent de constituer un effectif plus représentatif et plus diversifié. Le travail du ministère porte sur l'établissement de partenariat visant des projets avec la Saskatchewan Indian Federated College; sur l'établissement d'un objectif corporatif du recruitement qui fait en sorte que 50 pour 100 de tous les postes vacants à tous les niveaux et de tous les types soient d'abord réservés aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi durant les années 1999 et 2000; sur la promotion du Cadre d'élaboration de politiques relatives aux affaires autochtones, qui consiste à assurer la participation des Autochtones à la création de processus de consultation, de liens et de partenariats qui rejoindront les intérêts de tous; donner à plus de 300 employés la possibilité de participer au programme de sensibilisation à la culture autochtone; et l'embauche d'un Consultant en diversité de l'effectif pour collaborer directement avec les gestionnaires afin de créer des capacités de recrutement et de maintien en poste de personnes qui diversifieraient l'effectif de SERM.

[10] Devenu entre-temps environnement Saskatchewan (Saskatchewan Environment).

297. Le Comité consultatif autochtone a été établi à titre de nouveau comité permanent et influent et est formé d'employés autochtones de SERM, dont le mandat consiste à conseiller les membres du comité exécutif de SERM ainsi que de l'unité des affaires autochtones (*Aboriginal Affairs Unit*) et de l'unité de développement corporatif (*Corporate Development Unit*) relativement aux dossiers et politiques ministériels ayant des répercussions sur les communautés ainsi que les employés autochtones, à traiter les questions qui, selon le comité de l'équité en matière d'emploi, concernent spécifiquement l'embauche d'Autochtones, à établir des liens avec le réseau des employés autochtones du gouvernement (*Aboriginal Government Employee Network [AGEN]*), à fournir du soutien à d'autres employés autochtones ainsi qu'à leur servir de conseillers et de modèles, et à suivre la progression du programme pour Autochtones de SERM.

298. En 1999, les responsables de SERM ont élargi leurs partenariats avec la fédération des nations indiennes de la Saskatchewan (*Federation of Saskatchewan Indian Nations [FSIN]*) et la nation métisse de la Saskatchewna (*Métis Nation of Saskatchewan [MNS]*), ce qui a entraîné la création de 13 nouveaux postes au sein du personnel de gestion de l'environnement et des ressources humaines de la province, qui travaille de concert avec le personnel de SERM.

299. Les responsables de SERM ont conçu, en consultation avec des collectivités, des conseils tribaux et des conseils de gestion des services de police des Premières nations, un programme mettant à contribution de nouvelles méthodes et un mécanisme axé sur la réparation pour traiter les cas de personnes accusées d'avoir commis des infractions relatives à des ressources renouvelables. Ce programme porte essentiellement sur la résolution de problèmes, les besoins de la collectivité et la réinsertion sociale des délinquants. Avec les membres de la collectivité métisse, ils sont entrain d'élaborer un programme semblable.

300. En ce qui à trait à la création d'entreprises autochtones, les responsables de SERM s'emploient à promouvoir des modèles de partenariats avec l'industrie, le gouvernement, les peuples autochtones et les collectivités nordiques. Parmi les secteurs ayant profité de façon positive de tels partenariats, citons la foresterie, les parcs provinciaux, les pêcheries nordiques et la pourvoirie.

Agriculture

301. Les responsables d'agriculture et alimentation Saskatchewan (Saskatchewan Agriculture and Food) [11] ont mis sur pied une équipe interdirections ayant pour mandat de s'occuper du dossier du développement économique des Autochtones en vue d'accroître la capacité

[11] Devenu entre-temps le ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la revitalisation des régions rurales de la Saskatchewan (Saskatchewan Agriculture, Food and Rural Revitalization).

du ministère de créer des partenariats avec la communauté autochtone dans le secteur agricole de la province, de lui fournir des services ainsi que d'encourager et de soutenir sa participation aux activités de ce secteur. Chaque direction est représentée au sein de l'équipe, ce qui facilite l'intégration de cet objectif stratégique à tous les volets des programmes du ministère et de leur prestation.

Justice

302. Le plan stratégique du ministère de la justice comprend une stratégie principale pour les Autochtones fondée sur le principe voulant que le système judiciaire doit répondre aux besoins des Autochtones et tenir compte de leurs valeurs afin de contribuer à l'édification d'une société où tous seront mieux intégrés. Pour atteindre ce but, les responsables de justice Saskatchewan (Saskatchewan Justice) collaborent avec des gouvernements et des organismes autochtones afin de créer des programmes judiciaires pour les Autochtones, tels que les suivants :

- Programmes de justice communautaire : Prévention du crime, sensibilisation du public, règlement de différends communautaires et application de nouvelles mesures. Soixante-sept des 72 Premières nations de la province participent à ces programmes. La Sous-direction, justice applicable aux Autochtones, de Justice Canada appuie ces programmes ainsi que les programmes de mesures de rechange pour les adultes offerts par des organismes autochtones dans certaines régions urbaines.

- Saskatchewan Aboriginal Courtworker Program : Ce programme aide les prévenus soumis au système de justice pénale en leur offrant un soutien, en les accompagnant lors de leurs comparutions en cour et en leur expliquant la procédure judiciaire. À l'heure actuelle, 27 travailleurs auprès des tribunaux engagés par 14 organismes autochtones offrant des services à contrat aux Autochtones offrent des services dans 76 pour 100 des tribunaux de la province.

- Programmes de fourniture de services de police aux Premières nations : Ces programmes permettent aux membres des communautés autochtones de participer à la prise des décisions concernant le choix du type de services de police sur lesquels ils aimeraient pouvoir compter. Actuellement, environ 75 pour 100 de la population vivant dans des réserves de la province bénéficie de services de police en vertu de 30 ententes communautaires tripartites passées avec 45 Premières nations. Aux termes de ces ententes, des conseils de gestion des services de police transmettent les commentaires à la police, et des aînés collaborent avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC) afin de sensibiliser les forces policières à la culture autochtone. On travaille aussi à la mise sur pied de conseils de police communautaires dans le nord de la Saskatchewan ainsi que du service de police

de File Hills, lequel dessert une Première nation et est en voie de devenir un service de police s'administrant lui-même.

- Huit initiatives de lutte contre la violence familiale chez les Autochtones : Ces initiatives visent à aider les familles autochtones à composer avec la violence et les agressions. Le ministère appuie également huit programmes d'agents-ressources pour les Autochtones ayant pour objectif d'aider les Autochtones victimes de crimes ainsi que leur famille en leur fournissant de l'information et un soutien, et en leur recommandant d'autres programmes appropriés.

- Six initiatives en matière de prévention du crime : Ces initiatives visent principalement à répondre aux besoins des Autochtones vivant dans des centres urbains.

303. Les responsables des services correctionnels pour adultes (Adult Corrections)[12] ont passé un accord avec le grand conseil de Prince Albert en janvier 1997 à des fins d'exploitation d'un pavillon de ressourcement spirituel destiné à 25 délinquants sous responsabilité provinciale et détenus dans des conditions de sécurité minimale dans la réserve de Wahpeton, qui est adjacente à la ville de Prince Albert. Les services correctionnels ont reconduit une entente avec le conseil tribal de File Hills, à Fort Qu'Appelle, en vertu de laquelle ils se sont engagés à fournir des services de probation à quatre communautés de Premières nations. Ils ont aussi conçu un modèle de diversité culturelle qui servira à la formation initiale de tous les nouveaux membres du personnel correctionnel des établissements.

304. L'Aboriginal and Northern Justice Initiatives Branch a été mise sur pied en 2000. Son personnel participe à la réalisation de divers projets liés à des questions d'ordre judiciaire dans le nord de la Saskatchewan et mettant à contribution des Autochtones de toute la province. Son mandat consiste notamment à amener la communauté à faire confiance au système judiciaire et à établir des relations de travail positives entre justice Saskatchewan, les collectivités autochtones et d'autres parties intéressées, ainsi qu'à fournir des conseils à des fins d'élaboration de politiques et à aider d'autres directions générales à lancer des stratégies en matière de justice applicable aux Autochtones.

305. Tribunal pour les Cris - Le 1er octobre 2001, une formation de cour de circuit dont les membres maîtrisent le cri a été mise sur pied dans quatre tribunaux provinciaux du nord de la Saskatchewan. Cette formation, dont les membres se déplacent de Prince Albert,

[12]En avril 2002, un nouveau ministère des services correctionnels et de la sécurité publique a été créé, les services correctionnels pour adultes et pour les jeunes ont ainsi été réunis au sein d'un même ministère.

comprend un juge et un procureur maîtrisant le cri, un conseiller de l'aide juridique d'origine crie, deux greffiers parlant cri, dont l'un agit comme interprète, et un agent de probation maîtrisant lui aussi le cri. Elle participe à des procès en cour huit jours par mois à Sandy Bay, Pelican Narrows, Big River et Montreal Lake.

306. Tribunal de type « cercle » - En septembre 2001, un tribunal de type « cercle » (*circle court*) a été mis sur pied à la cour provinciale de Saskatoon (Saskatoon Provincial Court). Ce tribunal sert fréquemment de tribunal thérapeutique pour les victimes de jeunes criminels et pour la famille de ces derniers. Il permet aussi d'absorber le nombre croissant de cas de jeunes récidivistes incarcérés à Saskatoon. Nombre de jeunes qui reconnaissent leur responsabilité ou qui sont déclarés coupables à l'issue de leur procès ont des antécédents complexes. Le tribunal pour jeunes de type « cercle » fournit un milieu moins formel et plus détendu pour l'examen d'antécédents tels que la vie familiale, le niveau d'études, la collectivité et l'aide professionnelle. Les juges de la cour provinciale de Prince Albert ont aussi constitué un tribunal de ce genre, où ils créent des cercles de détermination de la peine et recourent à d'autres types de processus de nature thérapeutique.

307. Tenue de procès dans les réserves (*Court on Reserve*) - Le juge en chef de la cour provinciale et les responsables des Services judiciaires ont élaboré un protocole de tenue de procès dans les réserves. Des procès ont actuellement lieu dans des réserves de neuf localités.

308. Le 15 novembre 2001, le ministre de la justice de la Saskatchewan a annoncé la création d'une Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform. L'objectif de cette Commission consiste à désigner les réformes efficaces et rentables auxquelles le système judiciaire pourrait être assujetti. Ces réformes auraient pour objectif de réduire la perpétration d'infractions ainsi que la victimisation, afin de faire chuter le taux d'incarcération ainsi que de rendre plus sécuritaires les collectivités des Premières nations et des nations métisses. Les juges de la Commission tiennent des audiences publiques et acceptent des mémoires sur les réformes du système judiciaire. Ils peuvent tenir compte de tous les volets de ce système, y compris les services de police, les tribunaux, les poursuites, les mesures de rechange, l'aide juridique, les services correctionnels, les services correctionnels communautaires, la justice pour les adolescents, la justice communautaire et les services aux victimes.

Services sociaux

309. Le personnel du ministère des services sociaux (Department of Social Services) avait des responsabilités générales à assumer dans les secteurs de la sécurité du revenu, de l'aide sociale à l'enfance, des jeunes contrevenants et des services aux personnes souffrant d'une

incapacité intellectuelle[13]. L'analyse de l'évolution de ces enfants au fil des programmes ministériels démontre clairement qu'ils passent souvent de l'aide sociale à la délinquance juvénile avant de devenir des assistés sociaux une fois rendus à l'âge adulte. Au rayon de l'aide sociale à l'enfance, les Autochtones sont fortement surreprésentés. Le ministère s'est engagé dans le remaniement du programme d'aide à l'enfance dans l'optique de faire face à ces problèmes. Le programme est encore à ces débuts. Le Canada fera état du programme lors de la soumission de son rapport en vertu de la *Convention relative aux droits de l'enfant*.

310. Au Canada, la législation fédérale régit le droit pénal, mais les tribunaux provinciaux l'administrent, ce qui vaut tant pour la justice pour les jeunes que pour celle s'appliquant aux adultes, bien qu'une loi distincte régisse la première. Les usagers des programmes pour jeunes contrevenants sont surtout des Autochtones, ce qui témoigne du fort degré de marginalisation et de dysfonctionnement qui a cours au sein des communautés autochtones établies dans des réserves ou en milieu urbain. Le gouvernement fédéral mettra en vigueur le 1er avril 2003 la nouvelle *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (LSJPA) qui remplacera alors la *Loi sur les jeunes contrevenants*. Les responsables du ministère des services sociaux[14] se sont prononcés en faveur d'un remaniement de la loi qui la rendrait mieux adaptée aux réalités liées à la rééducation et la réinsertion sociale des jeunes contrevenants, en particulier ceux d'origine autochtone, ainsi qu'à la situation des collectivités et des victimes de crimes.

Santé

311. Les responsables de santé Saskatchewan (Saskatchewan Health) se sont engagés avec des partenaires des Premières nations à fournir des services de santé dans des régions ciblées de la province. Durant l'année précédente, des leaders des deux districts sanitaires du nord, l'autorité sanitaire d'Athabasca, la Northern Inter-Tribal Health Authority (qui est composée de Premières nations du nord de la province) et santé Saskatchewan ont commencé à élaborer une stratégie en matière de santé pour le Nord saskatchewanais. Cette stratégie se fondera sur une démarche holistique en matière de prestation de soins de santé qui mettra l'accent sur la prévention et tentera de tenir compte des questions complexes touchant la répartition des compétences dans le Nord de la province entre les

[13] En avril 2002, un nouveau ministère des services correctionnels et de la sécurité publique a été créé, les services correctionnels pour adultes et pour les jeunes ont ainsi été réunis au sein d'un même ministère. Lorsque le secteur des jeunes contrevenants a été transféré des services sociaux au ministère des services correctionnels et de la sécurité publique, les services sociaux ont hérité de la responsabilité de gérer les lacunes dans les programmes de logement du gouvernement.

[14] Maintenant le ministère des ressources communautaires et de l'emploi (Department of Community Resources and Employment).

Premières nations, les Métis, les districts sanitaires, le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral.

312. Les responsables de santé Saskatchewan travaillent aussi à la constitution d'une population active plus représentative au sein du secteur provincial de la santé. Depuis 1999, 20 employés de ce secteur ont signé des accords avec le ministère pour promouvoir la représentativité de l'effectif. Pour la première fois, un important syndicat représentant des travailleurs du secteur de la santé, soit le Syndicat canadien de la fonction publique, s'est engagé dans sa convention à former et à recruter des Autochtones à l'échelle de tout le système de santé. Ce syndicat a aussi lancé un programme de préparation au marché du travail dans le cadre d'une stratégie visant à adapter le monde du travail aux particularités du nombre croissant d'employés autochtones que l'on y retrouve. Environ 1 000 Autochtones ont été engagés dans le secteur de la santé dans le cadre de partenariats, et 300 autres reçoivent de la formation.

313. Durant la période 1999-2000, santé Saskatchewan a entrepris de collaborer avec les autorités sanitaires d'Athabasca et des communautés de Premières nations du Nord de la province afin de planifier la mise sur pied d'un nouveau centre de soins de santé à Stony Rapids, lequel desservirait les résidents du bassin d'Athabasca.

314. En 2000, le gouvernement de la Saskatchewan a élaboré un plan d'action provincial visant le traitement de questions concernant les Métis et les membres de Premières nations vivant hors-réserve dans la province. L'un des principaux objectifs liés à ce plan d'action est d'accroître le bien-être des personnes et des collectivités. Santé Saskatchewan a lancé plusieurs projets afin d'atteindre cet objectif et a notamment embauché un coordonnateur pour le diabète. Ce dernier collabore avec les districts sanitaires et accorde une certaine attention à l'incidence élevée de cette maladie au sein de la population autochtone de la province.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

Éducation

315. Durant l'année scolaire 1999-2000, le système d'éducation saskatchewanais, que finance le gouvernement de la province, desservait 188 594 élèves des niveaux de la maternelle à la 12^{e} année. Les quelques 45 000 Autochtones d'âge scolaire de la province comptent pour 20 pour 100 de la population saskatchewanaise d'âge scolaire. Des données estimatives révèlent que, d'ici 2015, près de la moitié des enfants qui entreront à l'école en Saskatchewan seront de descendance autochtone, et un grand nombre d'entre eux fréquenteront des écoles provinciales.

316. En Saskatchewan, l'éducation se fonde sur un engagement à répondre aux besoins de chaque élève ainsi qu'à offrir les mêmes occasions et avantages à tous. Les objectifs en matière d'éducation comprennent l'affirmation de la valeur de chaque personne et le respect de la diversité des valeurs, comportements, cultures et modes de vie. En raison de la diversité de la population de la Saskatchewan, les besoins des enfants et des jeunes de la province sont tout aussi divers. Il est reconnu que certains étudiants ont besoin d'un encadrement et de services spécialisés supplémentaires afin de pouvoir tirer pleinement parti du programme d'éducation. Il faut donc planifier et adopter des approches systémiques pour répondre aux besoins des élèves, ainsi que pour leur offrir les mêmes occasions et avantages. Voici des exemples clés illustrant l'ampleur de ces activités.

Forum de l'équité en matière d'éducation

317. En 1997, les responsables du forum de l'équité en matière d'éducation (*Equity in Education Forum*), composé des représentants de la Saskatchewan School Trustees Association, de la ligue des éducateurs, administrateurs et directeurs (League of Educational Administrators and Directors), de la fédération des enseignants de la Saskatchewan (Saskatchewan Teacher's Federation), d'éducation Saskatchewan (Saskatchewan Education)[15] et de la commission des droits de la personne de la Saskatchewan, ont publié un document intitulé « nos enfants, nos communautés, notre futur: équité en éducation, un cadre politique» (*Our Children, Our Communities, Our Future: Equity in Education, A Policy Framework*), après quoi trois autres représentants se sont joints au Forum, à savoir la Faculté des sciences de l'éducation de l'université de Regina, le Collège de l'éducation (*College of Education*) de l'université de la Saskatchewan et l'institut Gabriel Dumont. Ce cadre de travail contient une politique exhaustive en matière d'équité destinée à s'appliquer au système d'éducation de la maternelle à la 12e année de la province. En 2001, le Forum a publié un guide de mise en œuvre intitulé *Planning for Action*, qui suggère aux enseignants des façons de travailler en classe, dans les écoles et au sein des divisions scolaires quand vient le moment de commenter, de planifier et de prendre des mesures concrètes permettant d'offrir des occasions équitables à tous les jeunes. Le Forum parraine la tenue d'un séminaire annuel sur l'équité à l'intention des administrateurs et des enseignants œuvrant au sein du système d'éducation de la province.

Éducation spéciale

318. Le personnel de l'unité de l'éducation spéciale travaille à l'élaboration d'un cadre stratégique, baptisé cadre de politique visant à encourager la diversité estudiantine

[15] Le ministère de l'éducation ainsi que le ministère de l'éducation postsecondaire et de l'acquisition de compétences ont été fusionnés en un seul ministère appelé apprentissage Saskatchewan (Saskatchewan Learning) en 2002.

(*Supporting Student Diversity Policy Framework*)[16], qui est décrit dans un document clé ayant pour objet d'inciter les intervenants concernés à s'efforcer de nouveau de cultiver la diversité de l'effectif étudiant et à se concentrer encore plus sur la réalisation de ce but. Ce document met l'accent sur la diversité afin d'établir le fait qu'il faut s'attendre à constater des différences et qu'il faut aussi les respecter ainsi qu'en tenir compte aux fins de la planification des activités. La diversité des milieux, des cultures, des patrimoines, des langues, des habiletés ainsi que des besoins dicte que l'on élabore et mette en œuvre des programmes, directives et instruments de soutien pertinents et personnalisés.

319. La *Caring and Respectful Schools Initiative* a été lancée à l'automne 2000. De concert avec des partenaires du secteur éducatif, des intervenants œuvrent à la création d'un cadre de travail provincial visant à aider les dirigeants des écoles à mettre en place un milieu d'apprentissage respectueux et dans lequel on fait preuve de compassion, dont voici les principaux éléments :

- stratégies de promotion de la culture et d'un climat propice aux bonnes relations en milieu scolaire, visant à affirmer une philosophie d'intégration et de respect de la diversité, et à donner plus d'occasions aux étudiants de se prononcer sur diverses questions;

- programme d'éducation de base de la Saskatchewan : Ce programme encourage l'acceptation de la diversité et l'acquisition des valeurs ainsi que des compétences personnelles et sociales nécessaires à l'établissement de relations positives, à la composition avec la discrimination, au règlement des différends et à la gestion de ses émotions;

- utilisation de ressources et stratégies en matière de prévention ainsi que d'intervention pour la gestion des problèmes liés à la discrimination, au harcèlement, au rudoiement et à la violence en milieu scolaire;

- cadre de travail permettant d'avoir des attentes positives en ce qui concerne l'adoption d'un comportement accepté et défini par tous les membres de la communauté scolaire.

320. En 2001, un financement provincial a été accordé aux membres de conseils scolaires en reconnaissance de la diversité de leur clientèle, et ce, afin de les aider à gérer tous les aspects liés à cette caractéristique. Grâce à la réussite de la Caring and Respectful Schools

[16]Rebaptisé « cadre de politique visant la prestation de services aux enfants » (*The Children's Services Policy Framework*) et publié à l'automne 2002.

Initiative, education Saskatchewan a été invité à se joindre à la ligue des écoles paisibles (*League of Peaceful Schools*) à l'occasion d'une cérémonie tenue en juin 2001.

Le Programme de développement éducatif des indiens et des métis

321. On a créé le programme de développement éducatif des indiens et des métis (*Indian and Métis Education Development Program [IMED]*) en 1984 afin d'encourager les divisions scolaires à réaliser des initiatives novatrices, adaptées et dotées de connotations culturelles marquées, qui aideraient les étudiants autochtones à réussir à l'école. Dans le cadre de ce programme, l'Aboriginal Elder/Outreach Program vise à favoriser l'établissement de relations entre les responsables des divisions scolaires et de la communauté autochtone, et à encourager les premiers à amener des personnes-ressources autochtones, telles que les aînés et les travailleurs d'approche, à participer à la vie scolaire.

Programme des écoles communautaires

322. Le programme des écoles communautaires a été créé en 1980 alors que 11 écoles ont été désignées dans des régions urbaines. Ces écoles se distinguent par les nombreux partenariats que leurs dirigeants mettent sur pied avec des parents et des organismes de la collectivité; ces partenariats appuient la réalisation du programme d'apprentissage et sont dotés d'une importante composante culturelle. Depuis 2001-2002, le programme des écoles communautaires s'étend aux écoles secondaires accueillant une clientèle fortement démunie ainsi qu'aux écoles primaires en milieu rural et en milieu urbain, ce qui porte le nombre total d'écoles communautaires recevant un financement à 83.

323. Le programme communautaire des écoles du nord (*Northern Community Schools Program*) a été créé en 1996 afin de répondre aux besoins propres aux étudiants du Nord de la province. Dans le cadre de ce programme, dix écoles ont été désignées, et les dirigeants de cinq écoles de moindre taille ont amélioré leur programme éducatif, ce qui leur a permis de rejoindre 80 pour 100 de la population autochtone, d'offrir des cours adaptés sur le plan culturel, d'accroître la participation des parents, de contribuer au développement communautaire et de fournir des services intégrés.

Services intégrés

324. Le programme des services intégrés permet d'offrir un financement aux responsables des divisions scolaires aux fins de la prestation de services d'aide coordonnés et holistiques visant à soutenir les étudiants à risque ainsi que leur famille. Ce programme appuie la réalisation de plus de 45 projets, dont des programmes et services offerts dans le cadre du Battlefords School Retrieval Program ainsi que du West Flat Wraparound Project à Prince Albert, en Saskatchewan.

L'anglais, langue seconde

325. Le Foundation Operating Grant permet de fournir un financement dans le cadre de son programme d'anglais seconde destiné aux étudiants dont l'anglais n'est pas la langue maternelle.

Programmes éducatifs et évaluation

326. Depuis les années 1980, on a consenti des efforts dirigés pour faire en sorte que les projets relatifs aux programmes et à l'évaluation répondent aux besoins des Autochtones. C'est ainsi que des contenus et des points de vue autochtones sont intégrés à tous les programmes, que les programmes d'études autochtones 10, 20 et 30 ont été créés, et qu'une collaboration a été entreprise avec les responsables de la fédération des nations indiennes de la Saskatchewan afin que les cours au programme ainsi que leur séquence tiennent compte de la culture, des valeurs et de l'histoire des Autochtones. Un partenariat d'enseignement des langues autochtones a été mis sur pied avec le grand conseil de Prince Albert. Des techniques d'évaluation holistiques ont été mises au point, et de l'information relative à l'équité en matière d'éducation est présentée tous les ans dans le « « rapport sur les indicateurs de l'éducation en Saskatchewan » (*Saskatchewan Education Indicators Report*), du matériel pertinent et bien conçu est retenu pour les programmes, et des ressources sont évaluées selon un point de vue autochtone, des programmes appropriés du réseau des communications de la Saskatchewan (*Saskatchewan Communications Network*) sont sélectionnés, et des partenariats d'enseignement des langues autochtones ont été mis sur pied.

327. Le programme de perfectionnement des enseignants autochtones permet d'offrir des services internes aux enseignants en ce qui concerne l'intégration de contenus et de points de vue autochtones ainsi que l'utilisation de stratégies éducatives efficaces.

Le comité consultatif provincial sur l'éducation des Autochtones

328. Les membres du comité consultatif provincial sur l'éducation des Autochtones contribuent de façon substantielle et positive en présentant des recommandations visant l'amélioration du programme de base, les programmes éducatifs, les projets de partenariats ainsi que le traitement de dossiers et l'élaboration de politiques se rapportant à l'équité. En 2000, l'*Aboriginal Education Provincial Advisory Committee Action Plan 2000-2005* a été publié et servait de modèle d'engagement renouvelé en faveur de l'éducation des Autochtones, tel qu'il est motivé par les besoins urgents de cette communauté en la matière.

329. Éducation Saskatchewan s'emploie activement à promouvoir ainsi qu'à encourager la création de partenariats éducatifs avec des autorités éducatives et des organismes

autochtones aux paliers provincial, régional et local. Au sein de tels partenariats, la planification, la prise de décisions, la gestion et l'intendance doivent être assumées de manière conjointe. Le ministère joue aussi un rôle consultatif pour des programmes de sensibilisation des enseignants, et l'accréditation s'étend maintenant aux enseignants des écoles des Premières nations.

Le rôle du Groupe de travail sur les écoles

330. Le rôle du groupe de travail sur les écoles (*School Task Force*), dont le ministre de l'Éducation a nommé les membres, a été défini en mai 1999. Dans la foulée d'un processus exhaustif de consultation et de collecte de renseignements, les membres du groupe de travail ont fait 97 recommandations dans leur rapport final, dont les suivantes se rapportant au racisme :

- Éducation des Autochtones : Les intervenants du milieu de l'enseignement de la Saskatchewan devraient continuer à mettre en œuvre des programmes d'éducation multiculturelle et de sensibilisation à la lutte contre le racisme, et ce, tant auprès des étudiants qu'auprès des enseignants, et éducation Saskatchewan devrait continuer à soutenir son unité d'éducation des Autochtones, le programme d'études autochtones ainsi que les cours de langue et d'initiation aux autres cultures offerts à l'échelle de la province. De plus, les universités devraient encourager leurs facultés et départements à créer des programmes pour les Autochtones, et embaucher davantage de professeurs d'ascendance indienne ainsi que métisse.

- Formation du caractère : Nonobstant la complexité du processus de formation du caractère, les intervenants du monde de l'enseignement de la Saskatchewan devraient réaffirmer la contribution de l'école à ce processus ainsi qu'examiner de nouveau et mettre à jour le volet *Common Essential Learning: Personal and Social Values and Skills*, de manière à encourager les étudiants à penser de façon critique à leur milieu, à l'importance des courants de pensée mondiaux, ainsi qu'aux différences entre les traditions et les croyances, de même qu'à cultiver assidûment le respect et la tolérance en tant que valeurs. De plus, éducation Saskatchewan et les autres organismes éducatifs partenaires devraient lancer un programme d'envergure consacré à la formation du caractère ainsi qu'à l'éducation.

Éducation postsecondaire et acquisition de compétences

331. Les intervenants du secteur saskatchewanais de l'éducation postsecondaire et de l'acquisition de compétences nourrissent une vision selon laquelle tous les citoyens de la province pourront acquérir, par l'entremise d'un apprentissage continu, les compétences et

habiletés qui leur permettront de tirer parti de la société ainsi que de la prospérité économique de la province, et aussi d'y contribuer. Le plan stratégique du secteur de l'éducation postsecondaire, de l'acquisition de compétences et des services d'emploi met en relief l'importance d'augmenter la participation des groupes sous-représentés tels que les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les sans-emploi, afin d'accroître leur employabilité et de leur permettre de faire partie d'une population active représentative.

332. L'un des principaux changements d'ordre démographique que connaîtra le marché du travail de la Saskatchewan concernera la proportion d'Autochtones que compte sa population. Les responsables du ministère de l'éducation postsecondaire et de l'acquisition de compétences collaborent avec des administrations ainsi que des gouvernements métis des Premières nations, des organismes communautaires, le gouvernement fédéral et d'autres partenaires sectoriels afin d'élaborer ainsi que de mettre en œuvre un plan d'action en matière d'éducation et de formation des Autochtones. Ce plan d'action permettra de rétrécir l'écart actuel qui sépare l'offre et la demande en ce qui concerne les services d'éducation ainsi que de formation se trouvant à la disposition des Autochtones de la province. Voici trois des objectifs énoncés dans le plan d'action :

- accroître le nombre d'étudiants métis et des membres des Premières nations qui sont admis au primaire, au secondaire et au niveau postsecondaire, et qui achèvent les programmes d'études de ces divers niveaux;

- préparer les Métis et les membres des Premières nations à se joindre à une population active provinciale représentative;

- voir à ce que la participation des Métis et des Premières nations à l'économie provinciale soit proportionnelle à leur importance démographique.

333. Les responsables des établissements postsecondaires et du ministère ont conçu un plan d'action quinquennal en matière d'apprentissage technologique évolué (ATE) (*Technology Enhanced Learning [TEL] Action Plan*) qui vise à accroître l'utilisation de la technologie à des fins d'apprentissage et l'accessibilité des programmes d'éducation ainsi que de formation dans les collectivités rurales et nordiques. L'une des priorités du cadre de travail pour le TEL est l'amélioration de l'éducation et de la formation des peuples des Premières nations et des Métis.

334. Les responsables du programme de formation des enseignants autochtones en milieu urbain de la Saskatchewan (*Saskatchewan Urban Native Teacher Education Program [SUNTEP]*), du programme de formation des enseignants du nord (*Northern Teacher Education Program [NORTEP]*) ainsi que du collège d'accès profesionnel du nord (*Northern Professional Access College [NORPAC]*) font tous la promotion de l'accès à

l'éducation et à la formation postsecondaires pour les Autochtones vivant dans un milieu culturel distinct. Le NORTEP offre une formation d'enseignant aux habitants du Nord de la Saskatchewan, alors que le NORPAC, auquel on peut s'inscrire dans le cadre du NORTEP, dispense les deux premières années de formation dans le cadre d'un programme d'études universitaires en arts et sciences. Les deux programmes sont offerts aux résidents du Nord de la Saskatchewan et en particulier à ceux qui sont d'origine autochtone. Quant au SUNTEP, il fournit une formation d'instituteur aux résidents autochtones de Regina, de Saskatoon et de Prince Albert.

335. Le programme d'assistance aux étudiants de la Saskatchewan (*Saskatchewan Student Assistance Program*) permet d'offrir une aide financière, remboursable ou non et calculée selon les besoins du candidat, s'ajoutant aux prêts canadiens aux étudiants, aux étudiants à temps plein de niveau postsecondaire. Le programme comporte un régime d'incitatifs spéciaux, comprenant des prêts et des bourses supplémentaires, et le remboursement de prêts aux étudiants admissibles appartenant à des groupes défavorisés dont les Indiens non inscrits ou les Métis. L'information sur l'aide financière aux étudiants sera incluse dans le rapport du Canada en vertu du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

336. Les responsables du ministère de l'éducation postsecondaire et de l'acquisition de compétences ont établi des partenariats avec d'autres organismes afin de réaliser des projets de formation de longue durée visant à accroître le nombre d'occasions d'emploi s'offrant aux habitants du Nord de la province, qui sont pour la plupart d'origine autochtone :

- Le plan de formation multi-parti (*Multi-Party Training Plan [MPTP]*) est un accord entre des partenaires et des parties intéressées de l'industrie minière, qui comprennent le gouvernement, des dirigeants de sociétés minières, d'établissements de formation et d'organismes autochtones.

- L'accord de formation en foresterie (*Forestry Training Agreement*) est une nouvelle entente s'inspirant du MPTP. L'industrie, les établissements de formation, le gouvernement ainsi que les organismes autochtones définiront des priorités en matière de formation et contribueront au financement de programmes de formation afin de créer des emplois dans le secteur de la foresterie.

337. La Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission est un organisme dirigé par l'industrie qui travaille à accroître la présence des groupes sous-représentés en voyant à ce que des objectifs ainsi que des mesures de rendement appropriés (en ce qui concerne la population active) figurent dans ses plans stratégiques et systèmes de déclaration pluriannuels. Elle s'efforce également de multiplier les partenariats avec des membres de l'industrie, des groupes militant pour l'équité, des établissements et

organismes postsecondaires autochtones, des édudiants et des collectivités, et ce, afin d'accroître l'accessibilité des programmes de formation et des programmes d'attestation. On a mis sur pied un comité sur les stages d'apprentissage dans les régions nordiques, dont le mandat consiste à promouvoir et à coordonner un programme de formation suffisamment souple pour répondre aux exigences particulières du marché du travail nordique.

Manitoba

338. Le présent rapport est une mise à jour de l'information contenue dans les treizième et quatorzième rapports du Canada en vertu de cette Convention, quant aux développements survenus au Manitoba entre juin 1997 et mai 2001.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

339. Depuis de nombreuses années, le gouvernement du Manitoba a une politique sur l'équité en emploi qui vise à accroître le nombre de fonctionnaires issus des groupes traditionnellement sous-représentés. La Commission de la fonction publique de la province a publié le guide, « mettre l'équité au travail » (*Putting Equity to Work*), qui aide les gestionnaires à comprendre les raisons juridiques et sociales de la politique et qui propose une assistance pratique pour la mise en œuvre de celle-ci. En mars 2002, la fonction publique du Manitoba comptait 9,65 pour 100 d'Autochtones (pourcentage qui est supérieur à celui de 6,82 pour 100 en mars 1998 et qui se rapproche de l'objectif à long terme de 10 pour 100 indiqué dans le dernier rapport), 3,56 pour 100 de membres des minorités visibles et 2,96 pour100 de personnes handicapées.

340. La Commission gère deux programmes visant à accroître les possibilités d'emploi pour les Autochtones au sein du gouvernement. Le Programme de perfectionnement en gestion destiné aux Autochtones cible les Autochtones ayant beaucoup de potentiel qui travaillent déjà pour le gouvernement et leur fournit une orientation en profondeur sur l'appareil gouvernemental, des affectations par rotation, des occasions de formation particulières et du soutien de mentors et d'autres mesures pour les aider à accéder à des postes supérieurs. Le Programme d'administration publique pour les Autochtones, qui s'adresse aux diplômés récents des collèges et des universités, vise à les encourager à faire carrière au sein du gouvernement; à cette fin, il leur offre de l'orientation, de la formation et des affectations par rotation. Deux coordonnateurs de programmes de la Commission de la fonction publique consacrent presque tout leur temps aux programmes autochtones.

341. Au moyen de programmes de formation et de sensibilisation ainsi que de conférences annuelles ayant pour but de discuter de l'équité en emploi, la Commission de la fonction publique du Manitoba fait la promotion du recrutement d'Autochtones et de membres des minorités visibles. Elle utilise des approches comme la sensibilisation directe auprès des communautés, l'examen des offres d'emploi pour détecter les obstacles, les processus d'entrevue adaptés à la culture, la promotion de la carrière et les programmes de mentorat.

342. La Commission donne aussi en permanence des cours et des stages de formation sur l'équité en emploi et la gestion de la diversité en milieu de travail. Certains des cours offerts s'intitulent « marché un mile dans mes mocassins » (*Walk a Mile in my Mocassins*), « interviewer les peuples Autochtones » (*Interviewing Aboriginal People*), « la diversité culturelle » (Cultural Diversity"), « communiquer avec les peuples autochtones » (*Communicating with Aboriginal People*), et « bâtir un milieu de travail basé sur le respect » (*Building a Respectful Workplace*).

343. En octobre 2001, la Commission de la fonction publique et le ministère des Affaires autochtones et du Nord ont coparrainé une conférence sur les employés autochtones, afin de favoriser le réseautage entre ces personnes et d'entendre leurs suggestions concernant le recrutement et le maintien en fonction d'Autochtones au gouvernement.

344. La Commission travaille avec d'autres ministères à l'élaboration et au maintien de politiques qui appuient un milieu de travail respectueux au gouvernement du Manitoba. Des politiques relatives au harcèlement et aux mesures d'adaptation raisonnable sont en place et circules abondamment au sein du gouvernement. Certains ministères ont mis au point leurs propres politiques concernant le respect en milieu de travail.

345. Un exemple de ce genre d'initiative ministérielle est la politique et les lignes directrices sur le milieu de travail respectueux du ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme. Ce ministère s'efforce aussi de mieux faire comprendre la question du harcèlement et de la discrimination au moyen d'une info-fiche de six pages, intitulée « le harcèlement c'est contre la loi » (*Harassment is Against the Law*), qui explique la politique et les lignes directrices. Chaque employé en reçoit un exemplaire lors de son embauche. L'info-fiche est aussi accessible sur Internet et, tous les ans, les gestionnaires en rappellent le contenu à leurs employés. Un document imprimé est remis à ceux qui ne travaillent pas en réseau ou qui n'ont pas accès à Internet.

346. Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba et Enseignement postsecondaire Manitoba, par le truchement de la Direction de l'enseignement autochtone et de la Direction générale des services des ressources humaines intégrés, élaborent actuellement une stratégie sur les ressources humaines autochtones. Celle-ci sera axée sur l'embauche et le maintien en poste de personnel autochtone, ainsi que sur la sensibilisation de tous les employés aux questions et aux préoccupations autochtones.

347. La Division des services correctionnels de Justice Manitoba a adopté un énoncé de vision, de mandat et de valeurs fondamentales pour lutter contre la discrimination raciale. La première valeur affirme la diversité de chaque être humain ainsi que sa valeur intrinsèque et ses droits inaliénables. La Division a entrepris un certain nombre d'initiatives pour appuyer les possibilités d'emploi et de promotion offertes aux Autochtones de la province au sein de la Division. Vingt pour cent de tous les agents de probation au Manitoba sont

Autochtones. La Division compte deux employés autochtones qui participent au Programme de perfectionnement de gestion destiné aux Autochtones. PITAMA, le comité consultatif composé d'employés autochtones de la division, fournit aux cadres de celle-ci des services de consultation.

348. La Division des services correctionnels a notamment mis en œuvre les initiatives ci-dessous afin de s'attaquer au problème du nombre disproportionné de contrevenants autochtones :

- la création de bureaux de services correctionnels communautaires dans les collectivités autochtones;
- l'établissement d'un partenariat avec des organismes autochtones pour qu'ils fournissent certains services correctionnels communautaires;
- la création de comités de justice pour la jeunesse autochtone;
- la prestation de soins spirituels par des aînés autochtones dans les établissements correctionnels;
- l'élaboration de programmes culturels autochtones pour les contrevenants;
- la cession de la prestation de services correctionnels communautaires à cinq communautés autochtones du conseil tribal Dakota-Ojibway;
- la mise en place de centres de ressources qui administrent le programme de substitution d'amendes et d'ordonnances de services communautaires dans plus de cinquante communautés autochtones.

349. La Division inclut aussi dans ses programmes de dotation de la formation sur le milieu de travail respectueux, qui met en valeur les différences culturelles.

350. La Commission des droits de la personne du Manitoba continue d'exécuter un programme éducatif proactif dans le domaine des droits humains. Ainsi, en 2000, le personnel a donné, partout dans la province, 110 exposés dans divers milieux : écoles, entreprises, syndicats et groupes communautaires. Comme la lutte contre le racisme commence avec les enfants, la Commission, de concert avec la Manitoba Metis Federation, a engagé, dans le cadre d'un projet pilote, une personne pour enseigner les droits humains aux élèves du primaire. Les leçons, « nous sommes différents mais égaux» (*We are Different But Equal*), ont été enseignées aux élèves de la troisième à la sixième année de l'école Margaret Park, à Winnipeg.

351. De plus, en 2000, la Commission a créé le prix de l'engagement envers les droits de la personne en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association d'éducation juridique communautaire.

352. La même année, l'agent des droits de la personne de la collectivité The Pas, dans le Nord de la province, a collaboré avec un employeur important à la mise sur pied d'un comité d'étude de l'emploi pour les Autochtones. Le but de ce comité est d'informer les travailleurs autochtones de leurs droits et de leur fournir une voie de recours s'ils font face à de la discrimination dans leur milieu de travail.

353. La Commission a aussi aidé le Thompson Citizenship Council Inc./Centre multiculturel dans le cadre de la publication de son livre, « découvrir les diverses faces de la discrimination dans le nord du Manitoba » (*Discovering the Many Faces of Discrimination in Northern Manitoba*). Ce livre, fondé sur plus de deux cents entrevues, contient une série d'histoires illustrant les diverses formes et la portée de la discrimination quotidienne vécue dans le Nord du Manitoba. La contribution de la Commission a consisté en des commentaires et des opinions sur chaque histoire. Le personnel de la Commission de The Pas a aussi prêté son assistance à la création ultérieure de la vidéo et des segments radiophoniques basés sur le livre.

354. En 1988, le Manitoba a institué L'enquête publique sur l'administration de la justice et les peuples autochtones, qui a effectué une vaste étude sur l'administration de la justice et ses répercussions sur les Autochtones. Le gouvernement a ensuite tenté, de façon sporadique, de mettre en œuvre les recommandations de cette enquête. En septembre 1999, il a créé la Commission de mise en œuvre des recommandations sur la justice autochtone (CMORJA) afin d'élaborer un plan d'action concernant les recommandations auxquelles on n'avait pas donné suite. Le 29 juin 2001, la CMORJA a rendu public son rapport final, accessible à l'adresse http://www.ajic.mb.ca/reports/final_toc.html. Le gouvernement du Manitoba a ensuite accepté en principe toutes les recommandations du rapport de la CMORJA et, au 21 juin 2002, 87 pour 100 des 54 recommandations touchant la province avaient été suivies ou étaient en cours de réalisation. Dans le domaine de la justice criminelle, cela incluait une nouvelle proposition importante visant à établir des organismes de probation autochtones régionaux (dont il a déjà été fait mention). De plus, le 10 juin 2002, le gouvernement a annoncé son intention d'adopter une loi qui restructurerait les Services à l'enfant et à la famille dans la province, par le truchement de L'enquête sur l'administration de la justice et les peuples autochtones - Initiative de protection de l'enfance. Celle-ci crée quatre régies des services à l'enfant et à la famille au Manitoba : la régie des services à l'enfant et à la famille métis, la régie des services à l'enfant et à la famille des Premières nations du Sud du Manitoba, la régie des services à l'enfant et à la famille des Premières nations du Nord du Manitoba et la régie générale des services à l'enfant et à la famille. Il incombe à chacune d'elle d'administrer et d'assurer la prestation

des services à l'enfant et à la famille aux familles qui sont de son ressort. De plus amples renseignements sur cette initiative figurent au site Web http://www.aji-cwi.mb.ca.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

355. L'article 18 du *Code des droits de la personne* du Manitoba interdit les affiches et les déclarations discriminatoires, disposition qui peut, dans certains contextes, servir d'outil pour lutter contre la diffusion de messages haineux. De plus, l'article 19 de la *Loi sur la diffamation* permet d'intenter une action pour empêcher la publication de propos diffamatoires fondés entre autres sur la race ou la croyance religieuse.

356. Cependant, le principal instrument pour combattre les messages haineux demeure le *Code criminel* du Canada. Les autorités policières locales font respecter la loi en ce qui concerne les crimes haineux. Même si le nombre peu élevé de crimes de ce type de crime dans les endroits à faible densité de population ne justifie pas de service distinct de lutte contre les crimes haineux, il n'en demeure pas moins qu'il est indispensable de recourir à des enquêteurs et à des procureurs expérimentés pour mener à bien les poursuites. Par conséquent, c'est l'unité des crimes graves du service de police de Winnipeg qui est chargé des allégations de cette nature. Plus particulièrement, deux sergents sont responsables des enquêtes sur les crimes haineux et peuvent compter sur l'assistance de douze enquêteurs principaux de l'unité. Il y a plusieurs années, les enquêteurs ont reçu de la formation sur les crimes haineux. Un troisième sergent joue le rôle d'« agent de liaison culturel » de l'unité et reste en contact étroit avec les groupes qui risquent le plus d'être ciblés. Deux des procureurs criminels les plus expérimentés de la province ont été désignés pour donner des conseils à l'unité, notamment sur les cas de crimes haineux.

Article 5 : L'égalité devant la loi

357. Comme il a été indiqué précedemment, la Société d'aide juridique du Manitoba dirige l'Aboriginal Centre Law Office de Winnipeg depuis un certain nombre d'années. Ce cabinet travaille avec la communauté autochtone pour trouver des solutions de rechange aux processus judiciaires et répondre aux questions juridiques propres aux Autochtones en milieu urbain. Il a des causes judiciaires en cours, dont certaines sont très importantes (bien qu'elles se rapportent moins aux droits individuels qu'à l'amélioration des conditions économiques par le recours aux droits conférés par traité).

Article 6 : Protection effective et recours

358. Le *Code des droits de la personne* du Manitoba interdit la discrimination fondée sur l'ascendance, la race apparente, la couleur de la peau, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique et d'autres motifs. Il protège également les personnes contre le harcèlement qui repose sur toutes les caractéristiques liées à l'appartenance à un groupe protégé, dans les

activités auxquelles le Code s'applique (principalement l'emploi, le logement et les services offerts au public ou à une partie de celui-ci).

359. Dans son rapport annuel 2000, la Commission des droits de la personne du Manitoba a signalé que des 261 plaintes officielles reçues cette année, environ 50 ou 18,5 pour 100 d'entre elles étaient liées à l'origine ancestrale ou nationale. Des 58 plaintes possibles qui ont été réglées par un nouveau processus de prévention des plaintes, 31 ou approximativement 53 pour 100 d'entre elles étaient fondées sur l'origine ancestrale ou nationale. En 2001, la Commission a réglé 315 plaintes, un nombre supérieur à celui de l'année précédente. Cette hausse serait attribuable en grande partie à un nouveau service de médiation avant enquête, qui a été mis en place en guise de complément au processus de prévention des plaintes. En tout, en 2001, environ 49 pour 100 des plaintes réglées l'ont été à la suite d'un accord conclu entre les parties.

360. La Commission a aussi essayé de réduire le nombre de plaintes « retirées » ou « abandonnées », en se fondant sur le fait que, dans certains cas, les plaignants ont été déçus du processus et ont, par conséquent, décidé de laisser tomber leur plainte. En 2001, le nombre de plaintes de ce type a baissé, passant ainsi à 14 pour 100.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

361. Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba continue la mise en place de son cadre d'enseignement et de formation autochtones, comme il a été mentionné précédemment. L'Université du Manitoba et la Winnipeg School Division No. 1 coparrainent toutes deux le Summer Institute on Aboriginal Education.

362. Le cercle des enseignants autochtones (*Aboriginal Teachers Circle*) (appelé maintenant le cercle des éducateurs des autochtones (*Aboriginal Circle of Educators*), l'Association pour l'éducation multiculturelle au Manitoba (*Manitoba Association of Multicultural Education*) et Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba ont organisé la conférence nationale sur l'enseignement autochtone, tenue à Winnipeg en octobre 2000.

363. Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba a énoncé ses domaines prioritaires dans le *Programme d'action en éducation M-S4*. Entre autres initiatives, mentionnons :

- l'élaboration d'un plan d'action fondé sur l'équité et la diversité. Un projet de plan a été élaboré pour commentaires à l'automne 2002;
- Un examen des politiques et des programmes concernant l'apprentissage de l'anglais langue seconde pour augmenter la réussite scolaire des élèves

immigrants et réfugiés et permettre à ces derniers de participer pleinement à la société manitobaine;

- La diffusion d'information sur les stratégies gagnantes pour accroître le succès des élèves autochtones dans les écoles de la province.

364. Les programmes scolaires, de la maternelle au secondaire 4, de d'Éducation, de Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba mettent notamment l'accent sur l'éducation multiculturelle et antiraciste, l'équité entre les sexes, les perspectives autochtones et la représentation favorable des gens de tout âge. En intégrant ces éléments dans les résultats d'apprentissage scolaire, les stratégies d'enseignement et d'évaluation ainsi que dans les ressources éducatives pour toutes les matières, on fait ainsi la promotion d'un système d'enseignement inclusif dans la province.

365. Les documents de soutien des enseignants du ministère contribuent aussi à accroître la tolérance et à mieux faire comprendre la diversité. Le cadre de travail axé sur les perspectives autochtones, en cours d'élaboration, vise à aider les concepteurs de cours et de programmes à intégrer diverses perspectives des Premières nations, des Inuits et des Métis.

366. Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba a participé avec les provinces et les territoires partenaires du Protocole canadien de l'Ouest et du Nord canadien à l'établissement d'un cadre commun des programmes d'études en sciences humaines. Un comité consultatif sur la culture a prêté son concours à la préparation de ce cadre, et l'équipe de rédaction était composée de représentants francophones et autochtones. Le cadre met en relief le rôle essentiel des sciences humaines pour aider les élèves à développer leur sens de la compassion, de l'équité et de la justice et à agir en fonction de ce sens, ainsi qu'à valoriser la diversité, à respecter la dignité et à soutenir l'égalité de tous les êtres humains. Le nouveau programme d'études en sciences humaines du Manitoba reflétera l'accent mis sur l'inclusion dans le cadre du Protocole. De plus, les programmes-cadres communs du Protocole en ce qui a trait à la culture et aux langues autochtones de même qu'aux langues étrangères contribuent à renforcer l'éducation multiculturelle et antiraciste au Manitoba.

367. Le conseiller en enseignement multiculturel de la Direction du développement et de l'implantation des programmes d'études travaille au sein du ministère et avec les intervenants sur le terrain pour appuyer la mise en œuvre d'initiatives d'éducation multiculturelle et antiraciste.

Ontario

368. En vertu de l'article 9 de la Convention, le présent rapport expose les politiques, les programmes et les activités d'ordre législatif, judiciaire ou administratif du gouvernement de l'Ontario, conformément aux objectifs de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, pour la période allant de juin 1997 à mai 2001.

Généralités

369. Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à faire respecter fermement le *Code des droits de la personne*, selon lequel toute personne a droit à un traitement égal en ce qui concerne les biens, les services et les installations, sans discrimination en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu de naissance, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de sa croyance ou pour tout autre motif. La Commission ontarienne des droits de la personne a été chargée de faire respecter le droit de ne subir aucune forme de discrimination raciale.

370. Le site Web de la Commission (www.ohrc.on.ca) a été modifié en mars 2001. Le nouveau site est plus convivial et accessible, et dispense de l'information sur le processus de plainte, ainsi que sur les politiques et publications de la Commission, et des résumés de poursuites. Il comporte également des renseignements sur le harcèlement racial et contient l'ensemble de la *Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres*, ainsi que le texte en clair du *Harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres*.

371. Les responsables des ministères et organismes gouvernementaux ont pris des mesures afin de se conformer aux politiques sur la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail dans la fonction publique de l'Ontario. Quant au ministère des Richesses naturelles de l'Ontario, il continue d'appuyer activement cette politique de la manière suivante :

- Par l'élaboration d'un module de formation à jour à l'intention des gestionnaires et des superviseurs;

- Par la répartition dans toute la province de 55 conseillers ayant reçu une formation liée à la Politique. Ceux-ci ont été spécialement formés pour fournir à leurs

travailleurs un service confidentiel en matière de questions de droits de la personne;

- Par la formation de tous les employés par l'entremise de ces conseillers.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

Interdiction de la discrimination

372. En 1997-1998, la Commission ontarienne des droits de la personne a reçu 2 193 plaintes au total. La discrimination fondée sur la race ou sur un motif connexe (couleur, ascendance et lieu de naissance) représentait 22 % des plaintes.[17] Voici les pourcentages des plaintes fondées sur la race (race, couleur et ascendance) qui ont été reçues au cours des années financières suivantes : 30 % des 1 850 plaintes en 1998-1999; 29 % des 1 861 plaintes en 1999-2000 et 38 % des 1 775 plaintes en 2000-2001.

373. Par ailleurs, la Commission est passée à l'action à l'intérieur de ses propres structures, en poursuivant des investigations et en accomplissant un travail d'élaboration de politiques liées à la race, à l'origine ethnique et au lieu de naissance. On a notamment rédigé deux rapports de recherche dans lesquels on explorait les motifs de discrimination multiples et croisés, ainsi que le concept de « condition sociale » comme motif de discrimination interdite. Selon les premières indications, les personnes qui sont victimes de discrimination fondée sur plus d'un motif en subissent les effets d'une manière qui dépasse de beaucoup la somme de ses parties individuelles. Les responsables de la commission s'intéressent à cette recherche afin de définir des manières de saisir les formes subtiles, multiples, systémiques et institutionnalisées de discrimination dans leur travail quotidien ainsi que dans leur processus d'élaboration des politiques.

374. En février 2000, les responsables de la Commission ont également engagé un dialogue sur les politiques avec les représentants d'autres organismes de défense des droits de la personne afin d'explorer le sujet des droits sociaux et économiques. On a rédigé un document de travail en vue de provoquer une discussion plus vaste de ce sujet et d'arrêter les mesures précises que l'on pourrait prendre dans le cadre du mandat actuel de la Commission.

375. La Commission d'enquête continue de se prononcer sur les plaintes de discrimination que lui envoie la Commission ontarienne des droits de la personne.

[17] Les chiffres pour les plaintes reçues en 1997-1998 tiennent compte des plaintes associées au lieu de naissance.

376. Les ministères et organismes gouvernementaux continuent d'appuyer les principes généraux qui ont été soulignés dans le cadre stratégique sur les Autochtones (1996). Ces principes comprennent les obligations constitutionnelles et autres obligations juridiques du gouvernement de l'Ontario dans les domaines suivants : la reconnaissance de rapports spéciaux entre le gouvernement fédéral et les peuples autochtones, la prestation de services rentables, la transparence et l'obligation de rendre compte, ainsi que la promotion de l'autonomie grâce au développement économique et communautaire.

377. Le gouvernement négocie activement 20 revendications territoriales des Autochtones et autres questions immobilières en Ontario. Depuis 1995, 11 accords de revendications territoriales ont été conclus.

378. Les responsables du Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario, par l'entremise de la stratégie Une économie autochtone plus vigoureuse et du programme Partenariats de travail, ont travaillé avec ceux d'autres ministères provinciaux, de collectivités et organisations autochtones ainsi que du secteur privé à écarter les obstacles au développement économique des Autochtones. Ils ont également cherché à établir des partenariats autochtones avec le secteur des entreprises, à fournir un meilleur accès aux programmes et services gouvernementaux, ainsi qu'à créer des possibilités économiques et des emplois pour les peuples autochtones.

379. Les intervenants du ministère du Solliciteur général de l'Ontario participent aux activités et programmes d'antidiscrimination suivants :

- Le dépôt du règlement sur la pertinence et l'efficacité des services policiers (*Police Adequacy and Effectiveness Standards Regulation*), établi le 8 janvier 1999 en vertu de la *Loi sur les services policiers*, selon lequel les services de police doivent satisfaire à certaines exigences d'ici le 1er janvier 2001, dont les suivantes:
  - L'adoption par les commissions des services policiers de politiques sur les enquêtes portant sur la propagande haineuse ainsi que sur les crimes motivés par la haine et les préjugés;
  - L'élaboration et la mise à jour par les chefs de police de méthodes ainsi que de procédés permettant d'entreprendre et de gérer des enquêtes sur ces activités.

- La publication en février 2000 de la première édition du nouveau manuel des normes policières (*Policing Standards Manual*), qui contient 58 exemples de lignes directrices et de politiques élaborées à l'intention des commissions des services policiers, dont les suivantes:
  - Des enquêtes sur la propagande haineuse ainsi que sur les crimes motivés par la haine et les préjugés;

- La promotion des partenariats entre la police, les organismes communautaires, les conseils scolaires, les regroupements de victimes et les organismes de services sociaux, en vue de la détection et de la prévention des activités motivées par la haine et les préjugés au sein de la collectivité.

• La publication en novembre 2000 de la seconde édition du manuel sur les normes policières, qui contient les éléments suivants:
  - Des lignes directrices et des exemples de politiques à l'intention des commissions des services policiers, portant sur l'égalité des chances et le harcèlement en milieu de travail, en vertu de la *Loi sur les services policiers*, qui exige que les commissions élaborent de telles politiques et méthodes, et qui interdit aux policiers d'afficher des comportements racistes et discriminatoires.

380. La Police provinciale de l'Ontario participe aux activités et programmes antidiscrimination suivants:

• Mise sur pied du Select native Liaison Council, chargé d'orienter stratégiquement le chef de la Police provinciale de l'Ontario et de l'appuyer dans le traitement des questions autochtones;

• Élaboration d'un programme de développement des qualités de chef des jeunes Autochtones, qui favorise l'amélioration de leurs compétences en leadership;

• Participation à des activités entre les différents groupes ethnoraciaux et au sein de la collectivité autochtone en vue de l'établissement de partenariats à long terme avec les membres de ces collectivités, ainsi que de leur sensibilisation aux activités de recrutement et aux divers programmes de la Police provinciale de l'Ontario;

• Participation à la table ronde sur les activités motivées par la haine et les préjugés (*Hate and Bias Activity Round Table*) sous l'égide de la secrétaire d'État du gouvernement fédérale (Multiculturalisme) (Situation de la femme);

• Accès aux services d'interprétation langagière par l'entremise des centres de communications de la Police provinciale de l'Ontario en vue de la facilitation des communications avec les membres non anglophones du public, y compris bon nombre de membres des collectivités ethnoraciales, et de la suppression des obstacles à ces communications;

- Prestation, en partenariat avec la Gendarmerie royale du Canada, d'ateliers de formation en matière de justice au sein des collectivités à l'intention des groupes communautaires autochtones, en vue du contrôle par ces groupes de nombreuses décisions judiciaires prises au sein de leurs collectivités;

- Organisation de stages de perfectionnement en cours d'emploi à l'intention de tous les membres de la Police provinciale de l'Ontario dans divers domaines liés à la lutte au racisme et à la discrimination, y compris la prévention de la discrimination, du harcèlement, du racisme et des crimes motivés par la haine;

- Préparation de cours de sensibilisation au fait autochtone à l'intention des membres de la Police provinciale de l'Ontario et des services de police municipaux.

381. Le Bureau de lutte contre le sida du ministère de la Santé et des Soins de Longue durée assure actuellement un financement de l'ordre 1,19 million de dollars pour la réduction de l'incidence du VIH/sida dans les collectivités autochtones. La stratégie relative au VIH/sida mise en œuvre pour les Autochtones vivant hors réserve en est à sa sixième année d'existence.

382. La Stratégie de ressourcement pour le mieux-être des Autochtones, dont l'allocation de fonctionnement annuelle se chiffre à 34 millions de dollars, en est actuellement à sa seconde phase quinquennale. Elle a pris forme après de vastes consultations mettant à contribution les principaux organismes des Premières nations et organisations autochtones ainsi qu'environ 200 collectivités de l'Ontario. La Stratégie, qui a été citée en modèle aux responsables des autres administrations dans le Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones, tient compte de tous les peuples autochtones de l'Ontario, soit les Premières nations, les Métis et les Inuits. Quatre ministères de l'Ontario et 15 organisations autochtones sont chargés de la mise en œuvre conjointe de cette stratégie. Les quatre ministères de tutelle du programme (Santé et Soins de longue durée, Services sociaux et communautaires, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario) ont renouvelé le financement du programme pour la période allant du 1er avril 1999 au 31 mars 2004.

383. Au printemps 2001, le Comité conjoint de gestion a également assumé la responsabilité de la gestion du programme des nourrissons et des enfants autochtones en santé (*Aboriginal Healthy Babies/Healthy Children*), qui bénéficie d'un financement de 6,7 millions de dollars pour l'année 2001-2002.

384. Les responsables du ministère des Services sociaux et communautaires ont élaboré un plan global de formation à l'intention de tous les nouveaux travailleurs sociaux préposés à la protection de la jeunesse. Les membres de l'association autochtone pour les services

à l'enfance et à la famille (*Association for Native Child and Family Services*) sont en train de réviser et d'élargir ce plan pour faire en sorte que tous les nouveaux travailleurs sociaux préposés à la protection de la jeunesse au niveau de la province assimilent les connaissances appropriées sur le plan culturel et manifestent l'aptitude nécessaire pour accroître le rendement du travail qu'ils effectuent auprès des enfants, des familles et des collectivités autochtones. Les plans de formation seront influencés par la culture ainsi que par la pratique autochtones et les respecteront. Entre le 1er septembre 2000 et le 30 juin 2001, le ministère a également consacré au sujet un total de 22 séances de deux jours, 540 employés recevant une formation portant sur toutes les sphères de la diversité concernant le travail avec une population cliente de plus en plus multiculturelle, multiraciale et multiconfessionnelle. Le plan de formation visait également le harcèlement et la discrimination en milieu de travail, ainsi que les droits individuels sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code ontarien des droits de la personne*.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

Incitation à la haine

385. Au cours de l'exercice financier 2001-2002, le gouvernement de l'Ontario a engagé la somme de 400 000 dollars ainsi que du personnel supplémentaire en vue d'élargir l'Unité des crimes haineux et de l'extremisme de la police provinciale de l'Ontario.

386. L'Unité des crimes haineux et de l'extremisme de la police provinciale de l'Ontario a mené des opérations multijuridictionnelles, stratégiques et tactiques de renseignements qui visaient des individus ou des groupes organisés impliqués dans des activités motivées par la haine ou des crimes incités par l'extremisme.

387. Des renseignements sont recueillis sur des personnes ou des groupes impliqués dans de tel acte dans le but d'anticiper, de prévenir et de surveiller de possibles activités criminelles. L'unité a affecté des enquêteurs à des fonctions liées au renseignement dont le but est de combattre les crimes motivés par la haine et l'extremisme criminel, y compris, la distribution et la promotion de littérature à caractère haineux. Elle fournit aussi des ressources et du support aux enquêtes des détachements de la police provinciale et municipales ainsi que des services qui requièrent des ressources ou l'expertise nécessaire à la conduite d'enquêtes sur les crimes motivés par la haine ou l'extemisme.

Article 5 : L'égalité devant la loi

Droit au logement

388. La propriété et l'administration du logement social, qui relevaient auparavant de la Société de logement de l'Ontario, ont été transférées au niveau municipal le 1er janvier 2001, en vertu de la *Loi de 2000 sur la réforme du logement social*. Depuis le 1er mai 2002, le transfert au niveau municipal de la responsabilité de l'administration de tout le logement social, y compris le logement à but non lucratif et coopératif, est terminé. La *Loi de 2000 sur la réforme du logement social* régira également l'administration de toutes ces unités. Les règles dont il est fait mention dans la *Loi* et ses règlements connexes ne traitent pas de la discrimination raciale en particulier. Cependant, les dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario* régissent les chefs de services municipaux, qui sont à même d'établir des règles générales visant à combattre la discrimination raciale en matière de logement social ainsi que de logement à but non lucratif et coopératif.

Droit à l'éducation et à la formation

389. Les responsables du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités (MFCU) collaborent avec ceux des organismes de réglementation, les employeurs, les représentants des organismes communautaires et les éducateurs afin de faciliter l'accès des travailleurs ontariens formés hors de l'Ontario aux divers professions et métiers.

390. Dans son budget de 2000, le gouvernement de l'Ontario a investi 3,5 millions de dollars afin d'appuyer deux projets visant à aider les professionnels en soins infirmiers et pharmacologie possédant une licence étrangère à remplir les conditions requises pour la délivrance d'une licence de l'Ontario afin qu'ils puissent devenir certifiés et ainsi travailler dans leur domaine. Ces projets comportent, entre autres, des cours d'appoint ou de perfectionnement, des cours de langue en milieu de travail liés à chaque profession et une expérience de travail au Canada.

391. Dans son budget de 2001, le gouvernement de l'Ontario a engagé 12 millions de dollars sur trois ans en vue du lancement de projets de formation innovateurs visant à aider les Ontariens possédant une licence étrangère à exercer plus rapidement leur profession en Ontario.

392. À l'automne 2000, le gouvernement de l'Ontario a établi un service d'évaluation des compétences scolaires, assuré par World Education Services-Canada (WES-Canada), un organisme sans but lucratif. Ce service comprend l'évaluation des diplômes obtenus à l'étranger, ce qui permet aux immigrants d'accéder plus facilement au marché du travail.

393. Les responsables du MFCU et leurs partenaires ont rédigé des manuels de formation et des instruments d'auto-évaluation dans le cadre du programme Sector Specific Terminology Information and Counselling (STIC), que peuvent utiliser les membres des organismes communautaires et des organismes de réglementation des professions pour animer des ateliers visant à aider les nouveaux arrivants qualifiés à exercer leur profession. Ces derniers peuvent également accéder à un instrument informatique d'auto-évaluation afin de comparer leurs habiletés à celles requises pour l'exercice de leur profession.

394. Le MFCU travaille avec les membres des organismes de réglementation des professions à la rédaction de fiches de renseignements complètes et à jour sur les professions, disponibles en copier papier et dans Internet, à l'intention des immigrants éventuels ainsi que des résidents permanents. Ces fiches portent sur les exigences liées à l'exercice de certaines professions et sur la situation du marché du travail pour ces professions.

395. Le gouvernement de l'Ontario continue de reconnaître et d'appuyer la collectivité autochtone par l'entremise de sa Stratégie de formation et d'enseignement pour les Autochtones, qui permet aux étudiants autochtones de suivre un enseignement supérieur, en mettant en place les programmes et services appropriés.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

Éducation

396. Voici les principaux projets entrepris par la Commission à l'égard des questions touchant la discrimination fondée sur la race, la couleur et le lieu d'origine entre 1997 et 2001 :

- Initiative de protection des droits des Autochtones : Les responsables de la Commission ont lancé un programme spécial visant à protéger les droits des Autochtones. Deux organisations autochtones, emploi et formation de Grand River *(Grand River Employment and Training)* et la fédération des centres d'accueil indiens de l'Ontario (*Ontario Federation of Indian Friendship Centres*), ont la charge de l'élaboration et de la réalisation du programme. Ce projet permet de mieux sensibiliser les membres des collectivités autochtones à la Commission des droits de la personne de l'Ontario, ainsi que de trouver des manières appropriées et adaptées à la culture de leur donner accès à ce service offert par la Commission.

- Au cours de la première phase du projet, on a consulté les membres de 37 collectivités autochtones réparties dans toute la province, ce qui a permis d'apprendre que nombre de responsables d'organisations n'avaient aucune idée ou avaient une idée limitée de l'existence de la Commission et du travail qui s'y

effectue. Plus de 80 p. cent des personnes consultées ont également mentionné être victimes de discrimination grave dans les domaines du logement, du maintien de l'ordre, de la santé, des services sociaux et des services juridiques. On a aussi mentionné que le racisme, les faibles niveaux d'alphabétisme et une méfiance généralisée envers les institutions non autochtones constituaient des obstacles clés qui empêchaient les Autochtones de se prévaloir des services offerts par la Commission. En outre, toujours selon les personnes consultées, un autre obstacle était le manque de visibilité et d'accessibilité de la Commission.

- La deuxième phase de ce projet est en cours. Elle comportera des ateliers de formation, des programmes d'éducation publique et un projet-pilote sous forme de programme communautaire de campagne de sensibilisation.

- Partenariat sur le racisme : En 1999, les responsables de la Commission ont établi un partenariat avec la Fondation canadienne des relations raciales afin de concevoir une vidéo et un guide d'étude portant sur le racisme. La campagne, à laquelle participaient des partenaires d'organismes du secteur privé, du secteur de la radiodiffusion et du secteur sans but lucratif, se voulait une prise de position importante sur le racisme et sur l'avenir du Canada. La Fondation a récemment diffusé une vidéo d'une durée d'une demi-heure. Ce film relate l'expérience de cinq vidéastes de différentes régions du Canada ayant émis des communiqués d'intérêt public dans lesquels on demandait aux Canadiens d'examiner leurs préjugés et de valoriser la diversité. Un guide d'étude accompagnant la vidéo est en cours d'élaboration.

- Les droits de la personne au travail : En 1999-2000, les responsables de la Commission ont produit une publication intitulée *Les droits de la personne au travail*. On y aborde les problèmes liés au milieu de travail, dont la discrimination et le harcèlement. Le guide transmet aux employés de l'information pratique, y compris un liste de questions d'entrevue interdites faisant référence à la race, à la couleur et au lieu d'origine, ainsi qu'un exemple de demande d'emploi. La publication s'accompagne également d'un guide intitulé *Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne*.

- Politique sur la mutilation génitale féminine : La Commission a établi un partenariat avec des organisations non gouvernementales de femmes oeuvrant à l'échelle locale afin de conscientiser la population à la pratique de la mutilation génitale féminine. Ils sont conscients qu'il faut sensibiliser le public à la question afin de lui faire comprendre l'importance d'abolir des pratiques ancrées dans la culture, mais qui pourraient contrevenir aux principes et dispositions du *Code*. Une brochure avec texte en clair a été rédigée puis traduite en plusieurs langues, y compris l'arabe, le somalien, le swahili et l'amharique.

- Traduction du Guide des parties plaignantes : La Commission a également formé un partenariat avec le Council of Agencies Serving South Asians afin d'élaborer une version avec texte en clair du Guide des parties plaignantes, disponible en six langues sud-asiatiques : hindi, punjabi, urdu, gujarati, tamil et bengali. Ce projet traduit les efforts déployés en vue de rendre les services de la Commission plus accessibles aux groupes dont les membres pourraient être victimes de discrimination fondée sur la langue. Les responsables de la Commission ont instauré une politique en matière de discrimination et une politique linguistique dans lesquels on reconnaît que la langue peut constituer un élément de plainte fondé sur l'ascendance, le lieu d'origine et, dans certaines circonstances, la race, dans les domaines de l'emploi, du logement, des services, des contrats et de l'adhésion à des syndicats.

- Sondage sur l'initiative anti-racisme : En mai 2001, en tant que membre de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), la Commission a joué un rôle prépondérant dans la réalisation et la publication d'un sondage ayant pour objet la cueillette de renseignements sur les projets anti-racisme entrepris par les organismes participants de l'ACCCDP. Ce sondage devait permettre d'évaluer la rétroaction des membres des collectivités sur le travail effectué au sein des commissions dans les domaines du racisme et de la discrimination raciale, ainsi que d'établir d'éventuels projets futurs de l'ACCCDP dans ce domaine. Les résultats de ce sondage seront à la base du travail réalisé par les membres du Sous-comité anti-racisme du groupe de recherche et de politique de l'ACCCDP et serviront à la préparation d'un rapport résumant le travail existant qui pourrait aider tous les membres de l'ACCCDP à circonscrire les domaines sur lesquels les initiatives conjointes à venir auront le plus de répercussions.

- Discrimination fondée sur l'âge : En juin 2001, la Commission a publié un document de consultation intitulé *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario*. Dans ce document, on cerne les tendances ainsi que les questions délicates liées à l'âge et l'on présente des recommandations visant la défense des droits des personnes âgées. Il inclut une section sur l'*Âge et l'Intersectionnalité*, et note qu'il faut reconnaître les obstacles auxquels se heurtent les personnes âgées en fonction de l'intersection entre leur âge et leur race, leur origine ethnique, leur citoyenneté, leur religion et leur langue.

- En juin 2002, la Commission a rendu publique sa *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées*. La politique se veut une poursuite du travail de la Commission dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge. Elle visait à aider le public et les membres de la Commission à mieux comprendre comment le *Code des droits de la personne de l'Ontario*

protège les Ontariens âgés, à les sensibiliser aux problèmes qui se posent pour les personnes âgées et à les inciter à respecter le Code.

397. En 1998, le ministère de l'Éducation de l'Ontario a publié son programme de sciences humaines, d'histoire et de géographie à l'élémentaire. Celui-ci énonce les attentes relatives au vaste domaine qui comprend l'éducation civique, les droits de la personne et la lutte à la discrimination :

- Les élèves commencent à être instruits de leurs droits et responsabilités dès la première année, puis, dès la fin de cette même année, ils devraient être sensibles aux droits et responsabilités, de manière à respecter les droits et la propriété d'autrui. En cinquième année, les élèves devraient être sensibilisés aux droits des Canadiens, y compris ceux énoncés dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

- Aux niveaux primaire et secondaire, le théâtre, la musique, les arts visuels et la danse suscitent des attentes en ce qui touche l'art des pays et cultures non occidentaux. Des attentes semblables élargissent l'horizon des élèves dans les programmes d'études sociales, de la première à la sixième années, ainsi qu'en histoire et en géographie, en septième et huitième années.

- Une composante d'études autochtones a été incluse dans le programme d'études sociales à l'élémentaire. En troisième et en sixième années, les élèves comparent les diverses cultures autochtones que l'on retrouve au Canada et étudient les réalisations des héros canadiens. Le programme d'histoire et de géographie de la septième et de la huitième années met l'accent sur les partenariats ainsi que sur les alliances entre les peuples autochtones et les peuples non autochtones du Canada d'avant 1867, ainsi que sur les expériences vécues par les peuples autochtones à l'échelle nationale au cours des dernières décennies du XIX^{e} siècle.

398. Au niveau du secondaire, la déclaration de principes la plus catégorique dans le cadre de l'éducation antidiscriminatoire figure dans *Les écoles secondaires de l'Ontario de la 9^{e} à la 12^{e} année : Préparation au diplôme d'études secondaires de l'Ontario 1999*. On a inclus dans le programme, le cas échéant, des sujets tels que la prévention de la violence, les contributions de divers groupes, l'examen de points de vue différents, les droits de la personne et l'étude des Autochtones.

399. En neuvième et en dixième années, on approfondit l'étude des droits de la personne : *Études canadiennes et mondiales*. On discute du mouvement des droits de la personne et des documents connexes dans divers cours dispensés dans le cadre de ce programme. Le cours d'histoire de la dixième année contient des attentes visant la contribution des immigrants au Canada, le mouvement féministe et le travail des groupes autochtones à la

reconnaissance des droits de leurs peuples. Dans le cours de la neuvième année, on donne un aperçu des diverses formes d'art que pratiquent les peuples autochtones. Le cours de la dixième année met l'accent sur l'histoire du XX^{e} siècle et sur les questions contemporaines dans une perspective autochtone. En outre, la discipline des études autochtones comporte six cours au niveau de la onzième année et deux cours au niveau de la douzième.

400. En février 2002, le ministère de l'Éducation de l'Ontario, en partenariat avec le ministère des Affaires civiques, a produit une vidéo, en français et en anglais, portant sur le prix annuel Lincoln M. Alexander. Ce prix est accordé à deux jeunes Ontariens qui ont fait preuve d'un leadership exemplaire en aidant à éradiquer la discrimination raciale dans leur école et au sein de leur collectivité locale. Cette vidéo esquisse le portait d'un certain nombre d'anciens récipiendaires de ce prix et donne des renseignements sur le prix comme tel, lesquels peuvent servir de ressource aux professeurs pour le cours d'éducation civique de la dixième année et celui d'histoire au niveau secondaire.

401. Le ministère de l'Éducation assure également un financement ciblé (224 millions de dollars engagés entre 1998 et 2003) à l'appui de l'acquisition des ressources appropriées pour le nouveau programme. Dans le cadre de ce projet de financement ciblé, le Centre ontarien des programmes d'études évalue les ressources (manuels scolaires, logiciels et autres) à l'aide d'outils comprenant un « évaluateur de préjugé » afin de favoriser l'inclusivité, ainsi que l'absence de préjugé fondé sur la race et sur les antécédents ethnoculturels, et de toute autre forme de discrimination.

Québec

Généralités

402. Le présent rapport fait état des mesures prises par le gouvernement du Québec en application de la convention. Il met à jour jusqu'en mai 2001, les informations contenues dans les rapports précédents.

403. Le cadre général en vertu duquel est interdite au Québec, la discrimination raciale, est fixé par la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12). Elle prohibe les actes de discrimination, les manifestations du racisme et la propagande haineuse. Les détails ont été exposés dans les rapports précédents.

404. La société québécoise témoigne d'une importante diversité ethnique et culturelle. La population autochtone compte pour 1 pour 100 de la population du Québec, soit environ 71 415 personnes. La population autochtone se compose de dix Premières nations et d'une nation inuite réparties dans 54 communautés. Les Autochtones du Québec représentent 10 pour 100 de la population autochtone au Canada.

405. D'autre part, selon les données du recensement de 1996 de Statistique Canada, les personnes issues de l'immigration représentent 9,4 pour 100 de la population québécoise, alors que le nombre de personnes ayant déclaré des origines autre que française, britannique, autochtone ou canadienne s'élève à 16 pour 100 de la population du Québec. La population de la région de Montréal est la plus diversifiée sur le plan ethnoculturel, comportant 30 pour 100 de personnes d'origine autre que française ou britannique.

406. Dans le domaine de l'immigration, les données qui figurent dans le tableau suivant mettent à jour celles fournies dans les rapports précédents. Pour les années 1997 à 2001, le Québec a accueilli respectivement 27 684 personnes immigrantes en 1997, 26 509 en 1998, 29 214 en 1999, 32 440 en 2000 et 37 498 en 2001. Ces personnes provenaient des grandes régions géographiques suivantes :

Régions d'origine	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %
Afrique	15,9	19,00	21,5	24,4	26,9
Amérique	15,6	13,8	14,4	14,2	15,8
Asie	40,8	36,4	37,3	36,3	34,3
Europe	27,5	29,6	26,7	25,0	22,8
Océanie	0,1	1,1	0,1	0,1	1

407. Selon le recensement de 1996, les personnes s'étant déclarées membres de minorités visibles représentent 6 pour 100 de la population québécoise (434 000 personnes) provenant d'origine diverse. En 2001, plus de 60 pour 100 des personnes immigrantes étaient originaires d'Afrique et d'Asie.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

408. Les programmes d'accès à l'égalité (PAE), prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et en vigueur depuis 1985, visent notamment à faciliter l'accès des personnes membres de certains groupes identifiés aux emplois disponibles. Les PAE peuvent être volontaires. Ils peuvent également être proposés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la Commission), après enquête si elle constate une situation de discrimination. La Commission peut, lorsque sa proposition n'a pas été suivie, s'adresser à un tribunal et obtenir dans le délai fixé par ce tribunal, l'élaboration et l'implantation d'un programme. La Charte prévoit également des programmes gouvernementaux d'accès à l'égalité. Ainsi, aux termes de l'article 92, le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1) l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe. Ces PAE doivent faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés. Enfin, le programme d'obligation contractuelle, mis en vigueur en avril 1989 par décision du Conseil des ministres, impose aux entreprises qui emploient plus de 100 personnes de mettre en place un programme d'accès à l'égalité lorsqu'elles obtiennent du gouvernement un contrat ou une subvention de 100 000 $ et plus.

409. Un bilan réalisé en décembre 1998 par la Commission a conclu à la nécessité de consolider les PAE. Donnant suite à certaines des recommandations formulées dans ce document, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* (L.Q. 2000, c. 45) est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Cette loi a pour objectif d'étendre les PAE aux organismes gouvernementaux non soumis à la *Loi sur la fonction publique*. Elle institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour quatre groupes de personnes, soit les femmes, les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Elle touche environ 700 organismes publics employant 100 personnes et plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, de même que dans les sociétés d'État et la Sûreté du Québec. La Commission est chargée de veiller à l'application de cette loi. En 2001, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) a mis en place une vaste campagne de promotion des PAE auprès des employeurs, des groupes cibles et de la population. De façon générale, le MRCI soutient l'implantation des PAE.

410. En avril 1999, le gouvernement du Québec a également pris des mesures administratives à l'endroit des étudiants autochtones, allophones et anglophones, afin de leur octroyer 25 pour 100 des emplois d'été dans la fonction publique. L'objectif a été atteint à chaque année depuis le début de ce programme. Depuis mai 1999, le même objectif a également été fixé lors du recrutement dans la fonction publique pour les postes permanents et occasionnels, de même que pour les finissants universitaires dans le cadre du Programme de stage pour les nouveaux diplômés. La *Loi sur l'administration publique*, L.R.Q., c. A-6.01, adoptée en mai 2000, accroît l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics dans l'atteinte de cet objectif.

411. Afin de contrer les difficultés particulières des jeunes des minorités visibles pour accéder au milieu du travail, le MRCI en partenariat avec Emploi-Québec et le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, a mis sur pied en 1997, et pour une période de trois années, le Fonds pour les jeunes des minorités visibles. Ce fonds avait pour objectif de financer des projets structurants et durables permettant aux jeunes de faire valoir leur compétence auprès des employeurs. Les activités de ce programme ont pris fin en mars 2000. Près de 30 organismes ont été subventionnés et 1 300 jeunes ont pu bénéficier des services offerts. Lors du Sommet du Québec et de la jeunesse, en février 2000, un Fonds jeunesse Québec a été créé afin d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes, particulièrement ceux des communautés culturelles et des minorités visibles.

412. De plus, une des priorités du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail, mis en place en 1997 dans le cadre du Sommet sur l'économie et l'emploi, est de favoriser le développement d'emplois et l'insertion des jeunes des minorités visibles dans le milieu de travail. Ce fonds soutient des initiatives de création d'emplois pour les personnes les plus touchées par la pauvreté et l'exclusion. Lors du Sommet du Québec et de la jeunesse qui a eu lieu en février 2000, le gouvernement s'est engagé à reconduire ce fonds pour trois ans en lui octroyant un budget annuel de 160 millions $.

413. Pour sa part, Emploi-Québec a mis en œuvre en février 2001 une approche d'intervention visant à faciliter l'insertion et le maintien dans le milieu de travail des jeunes des minorités visibles. Plus particulièrement, la Direction régionale d'Emploi-Québec à Montréal a investi plusieurs millions de dollars en 2000-2001 afin de soutenir des initiatives favorisant l'emploi des immigrants et des chômeurs issus des minorités visibles.

414. Le MRCI continue de soutenir la Corporation de développement d'affaires Mathieu Da Costa. Cette association a pour objectif de soutenir le démarrage et l'expansion d'entreprises des communautés noires et de stimuler le développement d'un leadership économique. Depuis sa création, la Corporation a contribué à la création de 53 entreprises et d'une centaine d'emplois. Outre le MRCI, les autres partenaires de la Corporation sont

Développement économique Canada, le ministère des Affaires municipales et de la Métropole et le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

415. Le MRCI a poursuivi la mise en oeuvre d'une série de mesures en matière d'intégration des immigrants, de relations civiques et interculturelles et de lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Les mesures ont pour objectifs de favoriser l'intégration économique, sociale et culturelle des immigrants, de promouvoir la compréhension, l'exercice et le respect des droits et des responsabilités de tous les citoyens et de favoriser l'égalité entre les personnes. Les actions du MRCI visent également à favoriser le dialogue entre les Québécois de toutes origines.

416. Les services offerts par le MRCI en matière d'accueil et d'intégration des immigrants à la société québécoise s'adressent aux résidents du Québec, aux immigrants et aux entreprises :

- L'information sur les services d'immigration et d'intégration, donnée sous différentes formes en divers lieux à l'étranger ;

- Les services liés à l'intégration des immigrants à la société québécoise, plus particulièrement :
  - le soutien aux démarches d'établissement (sessions d'information individuelle et de groupe, parcours d'intégration en fonction des besoins de l'immigrant, référence aux partenaires pour des services appropriés) ;
  - les services de francisation (formation à temps plein et à temps partiel dans les carrefours d'intégration, francisation en milieu de travail, référence à des organismes d'enseignement supérieur pour les personnes plus scolarisées, référence à des organismes non gouvernementaux) ;
  - le soutien à l'intégration sociale et économique (recherche d'un logement, préparation à l'obtention d'un emploi, évaluation de l'équivalence des diplômes étrangers, conseils aux projets d'affaires) ;
  - les services d'accompagnement pour l'établissement en région.

- Les avis et l'information auprès de partenaires institutionnels québécois en matière d'immigration et d'accueil aux immigrants (sessions de formation).

417. Ces activités sont réalisées par les neuf carrefours d'accueil et d'intégration répartis à travers le Québec. En outre, le MRCI travaille en partenariat avec plus d'une centaine d'organismes communautaires pour offrir des services aux nouveaux arrivants.

418. Depuis 1998, plus de 15 000 personnes sont rencontrées chaque année dans le cadre du Programme d'accueil aux immigrants et 7000 ont bénéficié d'un soutien à l'intégration en milieu de travail. Dans le cadre des activités d'apprentissage du français, on évalue en

moyenne que 15 000 personnes par année suivent une formation à cet égard, soit dans un établissement d'enseignement supérieur, un organisme communautaire ou un carrefour d'intégration.

419. Le MRCI organise également plusieurs activités en matière de promotion des relations interculturelles. En ce qui concerne la lutte au racisme et la promotion des droits démocratiques, le MRCI coordonne des actions, telles la Semaine d'actions contre le racisme, la Semaine québécoise de la citoyenneté, les Prix québécois de la citoyenneté. En outre, le MRCI coordonne les activités interministérielles par lesquelles le gouvernement du Québec assure une meilleure représentation de la diversité culturelle dans tous les domaines de la vie collective.

420. Dans le cadre du Programme de soutien à la participation civique, le MRCI soutient annuellement une centaine d'organismes communautaires dans la réalisation d'activités favorisant le développement d'un sentiment d'appartenance à la société québécoise. Le programme comporte deux volets : la promotion de la citoyenneté et la lutte contre le racisme. Ce dernier volet constituait d'ailleurs le secteur prioritaire pour 2001-2002.

421. Dans le domaine de la recherche, le MRCI a entrepris plusieurs études sur l'intégration des immigrants, des minorités visibles et des jeunes. En janvier 2001, il a publié les résultats d'une importante étude ayant suivi pendant 10 ans les activités d'une cohorte représentative d'immigrants accueillis au Québec en 1989. Cette étude a permis de constater que la majorité des immigrants avait trouvé un premier travail après quelques semaines et qu'après trois années au Québec, leur situation en emploi s'était stabilisée. Leur salaire s'accroissait au cours des années de même que leur statut socioprofessionnel. Les effets positifs de l'intégration en emploi avaient aussi permis à un peu plus de 35 pour 100 des immigrants d'être propriétaires de leur résidence après dix ans. Des études ont également été entreprises à propos de l'équité en emploi et de la représentation des minorités ethniques et visibles dans les divers domaines de la vie publique. En 2001, le MRCI a réalisé une enquête d'opinion publique sur l'immigration et les relations interculturelles au Québec, dont une partie importante porte sur le racisme et la discrimination raciale.

422. En ce qui a trait à l'administration de la justice chez les Inuits, le ministre de la Sécurité publique annonçait en juillet 1996, une série de mesures afin de répondre plus adéquatement aux besoins des communautés inuites. Parmi elles, notons l'embauche par l'Administration régionale Kativik de trois agents de réinsertion communautaire inuite, qui sous la responsabilité d'agents de probation de la Sécurité publique, participent à la surveillance des personnes contrevenantes dans leur communauté. Par ailleurs, le ministre de la Sécurité publique inaugurait, en mars 2000, dans le village de Kangirsuk, un centre administré par la communauté et hébergeant les personnes de la région qui sont référées par les services de probation, les établissements de détention et la Commission

québécoise des libérations conditionnelles afin de soutenir leur réinsertion sociale. En 2001, un groupe de travail réunissant des représentants des Inuits, des ministères de la Justice et de la Sécurité publique a été mandaté pour proposer des solutions à la problématique de l'incarcération au nord du 55e parallèle ainsi que des mesures visant à favoriser l'implantation de programmes de réinsertion sociale adaptés à la culture inuite.

Article 5 : L'égalité devant la loi

423. En 1995, l'Assemblée nationale adoptait des modifications à la *Loi de police* (L.R.Q., c. P-13) afin d'y ajouter une nouvelle section traitant de l'établissement ou du maintien par entente de corps de police autochtones. Ces dispositions ont été reprises dans la nouvelle *Loi sur la police*, (L.R.Q., c. P-13.1) adoptée en 2000. En 2001, le ministre de la Sécurité publique avait conclu près d'une trentaine d'ententes créant des services policiers autochtones dans une cinquantaine de communautés autochtones du Québec. Ces ententes permettent ainsi aux communautés autochtones d'assumer elles-mêmes ces services.

424. En juin 2001, des modifications ont été apportées à la *Loi sur la protection de la jeunesse* (L.R.Q., c. P-34.1) pour en adapter l'application en milieu autochtone. La loi permet de conclure des ententes avec les communautés autochtones qui pourront alors établir un régime particulier de protection de la jeunesse mieux adapté à leur milieu et ce par le transfert, en tout ou en partie, des responsabilités du directeur de la protection de la jeunesse à des instances locales. Cette nouvelle loi fait suite à un projet pilote réalisé dans une communauté autochtone attikamek et visant la prise en charge des activités de protection de la jeunesse par la communauté elle-même, ainsi qu'aux conclusions d'une étude réalisée par la Commission de santé et des services sociaux de l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador.

425. Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a entamé des pourparlers avec plusieurs communautés autochtones au sujet de la prestation des services de santé et des services sociaux aux Autochtones vivant sur des réserves. Les discussions visent la signature d'ententes sectorielles permettant l'arrimage du réseau de la santé aux structures et organisations autochtones de prestation de services de santé et de services sociaux.

426. Concernant les services offerts aux femmes autochtones victimes de violence conjugale, un montant de 0,5 million de dollar, d'un budget global annuel de 4 millions de dollars alloué pour le financement de maisons pour femmes victimes de violence conjugale, sera utilisé pour améliorer les services offerts à cette clientèle.

427. Le MSSS poursuit son soutien financier à divers organismes autochtones, notamment à la Commission de santé et des services sociaux de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador.

428. La *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux concernant* la *Nation Naskapi de Kawawachikamach* a été adoptée en juin 2000. Cette loi vise la création d'un centre local de services communautaires (CLSC) naskapi à Kawawachikamach dont l'implantation a été complétée en 2001.

429. Dans le Plan d'action du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, les activités de formation et de sensibilisation destinées aux policiers relativement aux communautés ethniques continuent à être dispensées dans les postes de quartier en collaboration avec le Centre d'orientation et de formation aux immigrants. De plus, dans chacun des postes de quartier, un comité consultatif composé de partenaires représentatifs de la diversité culturelle du milieu, a été mis sur pied.

Article 6 : Protection effective et recours

430. Conformément à son mandat, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la Commission) a enquêté, au cours de la période visée, sur des allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale. Entre 1997 et 2000 inclusivement, 533 dossiers d'enquête ont été ouverts à ce sujet par la Commission. Le secteur du travail compte pour plus de la moitié des dossiers d'enquête ouverts, les atteintes aux droits touchant généralement le congédiement, les conditions de travail et l'embauche. Le secteur du logement a pour sa part regroupé environ 20 pour 100 des dossiers.

431. Au terme d'une enquête, la Commission peut proposer l'admission de la violation d'un droit, la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte (comme la réintégration dans un emploi), le versement d'une indemnité monétaire ou le paiement de dommages punitifs lorsque la discrimination est intentionnelle.

432. De 1997 à 2000 inclusivement, la Commission a saisi le Tribunal des droits de la personne du Québec, de 17 plaintes alléguant une situation de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, ou encore de harcèlement fondé sur ces motifs. Dix dossiers ont fait l'objet de règlements à l'amiable avant l'instruction du procès.

433. La Cour supérieure du Québec a ordonné au Collège des médecins, dans *Bandi* c. *Bernier*, [1998] R.J.Q. 1590, d'évaluer la compétence professionnelle de la requérante sans recourir à des motifs de discrimination interdits comme la citoyenneté.

434. Dans plusieurs décisions, le Tribunal des droits de la personne du Québec a ordonné le versement de dommages pour compenser des victimes de l'atteinte à leurs droits à l'égalité et à la dignité. Ainsi dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Cyr*, J.E. 97-1562 et dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Bouffard*, J.E. 99-1060, les plaignants, de race noire, ont obtenu la

condamnation des personnes, respectivement un commerçant et un voisin, qui avaient tenu à leur endroit des propos racistes.

435. Il en a été de même dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Dan-My Inc.*, J.E. 98-2278, où un entrepreneur, insatisfait des services rendus par l'entreprise pour laquelle le plaignant de race noire travaillait, avait écrit une lettre comportant des propos racistes à l'endroit du plaignant et l'avait expédiée à quelques personnes. Dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *3160017 Canada Inc.*, J.E. 98-742, la plaignante d'origine roumaine a également obtenu la condamnation de l'entreprise avec laquelle elle avait contracté et dont le représentant lui avait tenu des propos racistes lorsqu'elle avait voulu annuler son contrat.

436. Également, dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Caci*, J.E. 98-2279, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Sinatra*, J.E. 99-2197, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Quévillon*, J.E. 99-909, et *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Gestion S.I.B. inc.*, J.E. 2000-343, les plaignants qui s'étaient vus refuser la location d'un logement à cause de leur race ou de leur origine ethnique ont été indemnisés.

437. Enfin, dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *2955-5158 Québec inc.* (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Restaurant Pub O'Toole*), J.E. 2000-1871, une entreprise a dû dédommager les plaignants qui s'étaient vus refuser l'accès au restaurant à cause de leur couleur, leur race ou leur origine ethnique.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

438. Le ministère de l'Éducation et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration ont conjointement adopté en 1998, une politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle, assortie d'un plan d'action pour 2000-2002. Cette politique présente les grandes orientations du système d'éducation en matière d'intégration des élèves immigrants d'arrivée récente à la société québécoise. La politique se fonde sur l'éducation à la citoyenneté démocratique dans un contexte multiethnique et sur la promotion de l'égalité des chances par l'accessibilité de tous aux services éducatifs. La politique reconnaît que l'ouverture à la diversité ethnoculturelle doit se traduire dans le contenu de l'enseignement, le matériel didactique et les divers volets de la vie scolaire en vue de favoriser des relations harmonieuses entre les citoyens et ainsi prévenir la discrimination. Les milieux scolaires doivent s'assurer d'élaborer et de respecter des règles de vie qui condamnent le racisme et l'exclusion sous toutes ses formes. La diversité ethnoculturelle doit également se refléter au sein du personnel scolaire.

439. En outre, la formation des intervenants dans le secteur de l'éducation prévoit plusieurs activités visant à favoriser chez le personnel scolaire des attitudes d'ouverture à la diversité, à discerner et à combattre toutes les formes de racisme, ainsi qu'une formation au caractère interculturel du milieu scolaire par le développement d'habilités d'enseignement requises dans un contexte multiethnique.

440. En ce qui concerne les élèves immigrants nouvellement arrivés qui accusent un retard scolaire important, le ministère de l'Éducation poursuit ses efforts afin de favoriser leur réussite, par le développement d'outils diagnostiques et le recours à un programme d'enseignement des langues d'origine de même qu'à un soutien auprès des parents.

441. Dans le but de préparer les élèves à l'exercice d'une citoyenneté active fondée sur le partage des valeurs, de responsabilités et de droits communs et sur la sensibilisation aux défis mondiaux qui ont des répercussions sur notre société, le ministère de l'Éducation a introduit dans la formation des élèves du niveau primaire et secondaire, un programme d'éducation à la citoyenneté mettant l'accent sur la culture de la paix, l'égalité des droits et les conséquences négatives des stéréotypes, de la discrimination et de l'exclusion.

442. Afin que l'école soit un lieu d'apprentissage des droits et libertés, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la Commission) poursuit depuis une vingtaine d'années des démarches de vulgarisation de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* en milieu scolaire. En 2000, la Commission a publié une brochure sur les sessions offertes en milieu scolaire en matière d'éducation aux droits et libertés de la personne.

443. La Commission poursuit également, en association avec des partenaires autochtones, un programme d'activités réalisé dans un campement autochtone, les « Rencontres Québécois-Autochtones, un beau défi ». Cette initiative permet un rapprochement des élèves des écoles secondaires avec les peuples autochtones. De plus, la Commission a débuté en 2001, la production de fascicules sur le thème de « La Rencontre Québécois-Autochtones : mythes et réalités », dont l'objectif est de démystifier les préjugés et la discrimination qui affectent les autochtones.

444. Le ministère de l'Éducation a produit un ensemble de documents d'information sur les nations autochtones, dont certains servent d'outils d'animation. En collaboration avec le Musée de la civilisation et les nations autochtones, le ministère a récemment mis à jour des documents sur les nations autochtones et inuites du Québec. Ces documents sont accompagnés d'un guide d'activités s'adressant aux élèves et au personnel enseignant du niveau primaire ainsi qu'au grand public.

445. Afin de rapprocher les jeunes des différentes régions du Québec et de favoriser le développement de relations interculturelles harmonieuses entre tous les citoyens, le

ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) a mis sur pied en 2000 un Programme d'échanges entre jeunes de la Métropole, où résident 88 pour 100 des personnes issues de l'immigration et les jeunes des autres régions en milieu scolaire. L'objectif est de fournir aux jeunes l'occasion d'entrer en contact avec des représentants d'autres cultures ou parlant d'autres langues.

446. En matière d'information sur l'exercice de la citoyenneté dans une société démocratique, diverses initiatives ont permis la réalisation de documents éducatifs traitant des institutions politiques, des valeurs civiques et des droits et libertés de la personne. Le directeur général des élections du Québec (DGE) a participé avec le MRCI à la production d'un document pédagogique à l'intention des nouveaux arrivants pour les sensibiliser à l'importance d'exercer leur droit de vote.

Nouveau-Brunswick

447. Ce rapport fait l'examen des mesures adoptées par le gouvernement du Nouveau-Brunswick en application de la *Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Il met à jour jusqu'en mai 2001, l'information contenue dans les rapports précédents.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

448. En 1986, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté une politique de multiculturalisme visant l'égalité de traitement des personnes de toutes les cultures. Cette politique constitue un engagement à assurer l'égalité en matière de droits de la personne et d'expression culturelle, ainsi que d'accès et d'intégration à la société néobrunswickoise. Le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme pilote la mise en œuvre de cette politique et, conformément aux recommandations des organisations non gouvernementales s'intéressant particulièrement à la nature multiculturelle de la société néobrunswickoise, est composé des représentants des communautés culturelles.

449. Durant la période 1997-2002, des subventions totalisant 29 400 $ ont été attribuées tous les ans à divers organismes multiculturels offrant des programmes et services à l'échelle de la province, dont les responsables se sont servi de cet argent pour réaliser divers projets (sensibilisation à la lutte contre le racisme, incitation à l'appréciation d'autres cultures, développement communautaire et tenue d'une foire multiculturelle, création de capacités d'adaptation à la diversité culturelle, activités et programmes multiculturels pour les jeunes, ainsi que visant la lutte contre le racisme et la discrimination).

450. Afin de s'acquitter de leur obligation de présenter des recommandations au gouvernement relativement aux dossiers courants, les membres du Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme ont publié quatre rapports intitulés : « mise en œuvre de la politique et de la stratégie du Nouveau-Brunswick sur l'immigration » (*Implementing New Brunswick's Immigration Policy and Strategy*), « mise-en-oeuvre de la politique sur le multiculturalisme » (*Implementation of the Policy on Multiculturalism*), « rapport sur l'éducation » (*Report on Education*) et « rentabilisation de la diversité ethnoculturelle au Nouveau-Brunswick » (*A Business Case for Ethnocultural Diversity in New Brunswick*). Ils ont aussi amorcé l'élaboration d'un guide « osez demander » (*Dare to Ask*), portant sur les réalités culturelles des Néo-Brunswickois d'origines diverses.

451. Les responsables du ministère de la Santé et du Mieux-être misent sur les services d'un coordonnateur de l'équité en matière d'emploi, qui collabore étroitement avec le bureau de l'équité en matière d'emploi afin de promouvoir l'embauche et le maintien en poste de

membres des trois groupes désignés, y compris les Autochtones et les minorités visibles. Ce coordonnateur examine continuellement les annonces d'emploi afin de faire en sorte que les pratiques de recrutement soient conformes à la convention.

452. La Politique sur le harcèlement en milieu de travail de la fonction publique du Nouveau Brunswick est une politique gouvernementale qui "s'applique à tout le personnel y compris les employés occasionnels dans les parties I, II et III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. Quand c'est applicable, cette politique s'applique aux bénévoles, aux membres du personnel, aux contracteurs, aux fournisseurs de service, à ceux qui sont régis par des règlements du personnel médicaux et les clients ". En conséquence, l'action énoncée par le ministère de la santé et du Mieux-être s'applique également dans le secteur de l'éducation et à tous les autres secteurs.

453. Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (PÉAE) a été créé en 1982 pour permettre aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles d'accéder à des emplois, ainsi qu'à des possibilités de formation et d'avancement, au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. (Première partie)

454. Ce programme relève de la Direction des langues officielles et de l'Équité au travail du Bureau des ressources humaines. Il vise d'abord à assurer une meilleure représentation des groupes cibles dans la fonction publique, en aidant les personnes compétentes à obtenir un emploi intéressant qui offre des possibilités d'avancement. Au fil des ans, le programme a pris de l'expansion; il comporte maintenant de nouveaux volets, à savoir l'expositions aux milieux d'emplois et les emplois d'été pour étudiants. Le programme est ouvert aux Autochtones vivant à l'intérieur et à l'extérieur des réserves et sert de liaison avec les organisations des Premières nations et des peuples autochtones.

455. Le PÉAE facilite le placement de candidats ainsi que l'acquisition d'expérience liée à des objectifs de carrière au profit de personnes des groupes cibles, et ce, par l'entremise d'une initiative d'emploi d'été des étudiants, d'un projet d'exposition aux milieux d'emplois administré de concert avec les responsables du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, ainsi que des placements pour des périodes définies allant de 12 à 24 mois, dans une optique de perfectionnement des compétences à long terme. En date de mars 2002, 50 fonctionnaires autochtones s'étaient auto-identifiés en tant que membres de la première partie de la fonction publique provinciale, dont 38 étaient inscrits au PÉAE.

456. Des fonds sont affectés en vue d'accorder de l'aide aux ministères dont les responsables offrent aux membres des groupes cibles un emploi pour une durée déterminée et s'efforcent de procurer un poste permanent à ces personnes durant leur période d'embauche.

457. L'initiative d'exposition à l'emploi vise à offrir aux participants une expérience de travail d'une durée maximale de 12 semaines, rémunérée à un taux supérieur au salaire minimum. De plus, la candidature des participants placés au sein de la fonction publique (première partie) sera examinée de nouveau pour un poste d'une durée déterminée (de 12 à 24 mois) financé par l'entremise du PÉAE.

458. Le PÉAE permet aussi de sélectionner et de placer des étudiants de niveau postsecondaire. L'objectif du programme d'emplois d'été consiste à offrir aux étudiants des groupes cibles un emploi lié à leurs objectifs de carrière ou à les préparer à trouver un emploi au sein de la fonction publique à la fin de leurs études.

459. La déclaration ministérielle du ministère de l'Éducation sur le multiculturalisme et l'éducation en matière des droits de la personne articule les valeurs qui continuent de guider le développement des politiques au sein du ministère. Les responsables du ministère de l'Éducation ont mis en application la Directive 701 (Protection des élèves) – *Directive pour la protection des élèves du système scolaire public contre les cas d'inconduite de la part d'adultes* en septembre 1996 et l'ont révisée en septembre 1998. L'expression « mauvais traitement » désigne, au sens de la Directive, tout comportement indésirable, de la part d'adultes, envers un ou plusieurs élèves. La discrimination est considérée comme un mauvais traitement, et toute plainte relative à un acte discriminatoire déclenchera automatiquement le processus de traitement des plaintes défini dans la Directive.

460. Les responsables du ministère de l'Éducation ont appliqué la Directive 703 – *Le milieu propice à l'apprentissage* en avril 1991 et l'ont révisée en septembre 2001. Cette directive prévoit la prise de sanctions contre toute personne qui se rend coupable de discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la culture, le groupe linguistique, l'orientation sexuelle, l'incapacité, l'âge ou le niveau scolaire, ou qui effectue de la propagande haineuse au sein du système d'éducation public.

461. Le *Rapport du groupe de travail sur les affaires autochtones* (mars 1999) décrit des projets positifs réalisés au Nouveau-Brunswick sous l'égide du ministère de l'Éducation, dont un certain nombre comprennent un programme de camp d'été axé sur l'enrichissement culturel des étudiants autochtones et non autochtones ainsi que la mise sur pied de comités auxquels siègent des Autochtones mandatés pour conseiller les responsables du ministère relativement à des dossiers tels que les politiques ministérielles, les programmes linguistiques et l'élaboration du programme d'éducation.

462. Les responsables du Secrétariat aux affaires autochtones ont préparé, participé et assuré des suivis à diverses réunions entre le ministre responsable des affaires autochtones et ses homologues du fédéral et du provincial ainsi que les leaders autochtones, à titre de

membres des Ministres fédéral, provincial et territorial chargés des affaires autochtones et du Forum national des leaders autochtones.

463. Le personnel du Secrétariat des affaires autochtones a pour rôle de fournir des renseignements et des conseils au ministre responsable des Affaires autochtones ainsi qu'aux ministères sur la planification, l'élaboration de politiques, l'exécution de programmes et les communications, d'assurer la coordination interministérielle, de faciliter les relations intergouvernementales relativement aux affaires autochtones, et de faire la liaison avec les collectivités micmaques ainsi que malécites, et les organismes autochtones. Ainsi, le Secrétariat joue un rôle horizontal à la grandeur du gouvernement et auprès de nombreux intervenants. De plus, il cherche à mieux faire connaître et comprendre les peuples micmacs ainsi que malécites au sein de la fonction publique et auprès du public, ce qui représente un volet important de son mandat. Situé au Bureau du Conseil exécutif, il relève du ministre responsable des Affaires autochtones.

464. Les activités du Secrétariat ne représentent qu'une petite fraction de l'engagement du gouvernement provincial dans la gestion des affaires autochtones. Les responsables de nombreux ministères provinciaux travaillent ensemble avec ceux des collectivités des Premières nations et des organismes autochtones au règlement de dossiers concernant l'éducation, les services d'aide à l'enfance et à la famille, la foresterie, le développement économique, ainsi que le sport et la culture.

465. L'un des faits les plus marquants dans le domaine des affaires autochtones durant l'année financière 1999-2000 a été la décision qu'ont rendue les juges de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Marshall* en septembre 1999. Cette décision a eu le plus d'incidence sur les pêches, secteur de responsabilité fédérale. Cependant, ses retombées se sont fait sentir à l'échelle provinciale également.

466. Ainsi, le personnel du Secrétariat des affaires autochtones a surveillé l'évolution de la situation, assuré la coordination interministérielle et pris part à l'élaboration de conseils destinés aux ministres. De même, il s'est préparé en vue de différentes réunions entre le ministre responsable des Affaires autochtones ainsi que ses homologues du fédéral et des autres provinces de la région des Maritimes.

467. Au ministère de la Justice, le projet pilote de détermination de la peine, qui a dépassé le « stade proposé » tel qu'il est décrit dans le dernier rapport, fonctionne depuis trois ans. Il met à contribution la communauté de la Première nation de Big Cove et vise à trouver des solutions de rechange pour le traitement des infractions commises avant ou après le dépôt d'accusations. Plus de 40 personnes ont participé au programme jusqu'à maintenant. Du fait de ces bons résultats, deux projets supplémentaires sont en cours d'élaboration et mettent à contribution les communautés de Tobique ainsi que de St. Mary's. Ces projets

seront très semblables au premier et tiendront compte des valeurs culturelles à des fins d'examen de la question de la détermination de la peine.

468. En plus de ces projets, un programme pour les aînés mettant à contribution des établissements correctionnels fait actuellement l'objet d'une proposition.

469. Les responsables d'autres ministères travaillent aussi à l'élaboration d'un document stratégique sur la justice réparatrice, qui traitera de la question de la détermination de la peine au sein des communautés des Premières nations. Le document n'a pas encore été rendu public

470. Les responsables du ministère de la Justice continuent à collaborer avec ceux du ministère de la Sécurité publique à réaliser des initiatives concernant l'administration de la justice réparatrice qui profiteront aux communautés autochtones de notre province.

471. Depuis juin 1993, les responsables du ministère de la Sécurité publique collaboreront avec les autorités fédérale ainsi qu'autochtones à l'analyse des services de police de quatre communautés des Premières nations dotées de conseils tribaux et sont parvenus, à ce jour, à mettre en œuvre trois Programmes d'ententes avec les Premières nations en ce qui concerne les services de police communautaire (EPNSPC), en vertu desquelles la Gendarmerie royale du Canada fournira des services de police aux communautés micmaques de Bouctouche et de Indian Island ainsi qu'à la communauté malécite de Tobique. Une quatrième EPNSPC prévoit que les forces policières de Fredericton fourniront des services de police à la communauté malécite de St. Mary's.

472. Les Autochtones comptent pour environ cinq pour cent de la population des délinquants incarcérés au Nouveau-Brunswick, ce qui constitue une proportion tout à fait démesurée quand on sait qu'ils ne forment qu'un pour cent de la population provinciale. Le personnel du ministère de la Sécurité publique, qui est responsable de l'exploitation de cinq centres pour délinquants adultes et d'un centre pour jeunes contrevenants, a lancé un certain nombre de projets en matière de services correctionnels afin d'offrir de meilleures services aux Autochtones incarcérés dans des centres correctionnels.

473. L'initiative visant à employer des Autochtones, par exemple, a permis de nommer quatre Autochtones à des postes réguliers au sein du système correctionnel (deux postes de conseillers auprès des jeunes au Centre pour jeunes du Nouveau-Brunswick et deux postes d'agents de correction dans d'autres établissements correctionnels). Ces nouveaux employés sont davantage sensibles à la culture des détenus autochtones et favorisent une meilleure compréhension de l'administration du système de justice pénale tout en permettant aux Autochtones d'y participer davantage.

474. Afin de se montrer encore plus sensibles aux réalités culturelles des délinquants autochtones et de mieux répondre à leurs besoins, les responsables du ministère de la Sécurité publique ont engagé quatre personnes d'ascendance autochtone à titre d'agents de probation et de libération conditionnelle. La participation d'Autochtones à la supervision des peines vise quant à elle la création de meilleurs liens entre les services communautaires et correctionnels ainsi que la collectivité autochtone. La présence d'agents de probation autochtones remplit également une importante fonction éducative dans la mesure où elle favorise une participation accrue des Autochtones à l'administration de la justice pénale.

475. Les quatre officiers fournissent des services de probation conventionnels et s'acquittent aussi de diverses fonctions non conventionnelles dans les secteurs de l'éducation communautaire, de la dissuasion, de la réinsertion sociale des délinquants et de la prestation de programmes adaptés à la culture du groupe cible.

476. La vocation première de l'Organisation des mesures d'urgence du Nouveau-Brunswick est d'aider les communautés des Premières nations à acquérir les compétences ainsi qu'à élaborer les plans et dispositions nécessaires à la gestion adéquate des urgences locales. On avait lancé ce projet en embauchant un Autochtone qui devait agir en tant que conseiller communautaire autochtone en mesures d'urgence.

477. Le projet en question forme la composante autochtone de l'entente-cadre de coopération sur les mesures d'urgence qui est en vigueur depuis février 1991. Il s'agit d'un effort de coopération visant à améliorer la mesure dans laquelle nous sommes préparés d'un point de vue collectif à gérer les effets de désastres. Grâce à ce projet, des accords d'entraide ont été passés entre les membres des collectivités autochtones et non autochtones.

478. Le gouvernement fédéral est responsable de la planification d'urgence au sein des collectivités de Premières nations. Cependant, le gouvernement provincial a l'obligation morale de fournir de l'aide, des conseils ainsi qu'un soutien aux membres des organismes dirigeants qui sont engagés dans la prestation des programmes du ministère de la Sécurité publique et des conseils de bandes.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

Commission des droits de la personne

479. Le paragraphe 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick prévoit ce qui suit : **6**(1) Nul ne doit *a)* publier, exposer ni faire publier ou exposer, ni *b)* permettre de publier ou d'exposer à l'extérieur ou dans des locaux, dans un journal, par une station de télévision ou de radiodiffusion, ou par tout autre média d'information qu'il possède ou dirige, un avis, signe, symbole, emblème ou toute autre représentation

indiquant une discrimination ou une intention de faire preuve de discrimination envers une personne ou une catégorie de personnes, pour un motif fondé sur la race, la couleur, l'origine nationale, la croyance, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou le sexe.

Ministère de la Justice

480. Aucune modification n'a été apportée au *Code criminel* du Canada (dispositions concernant la littérature haineuse). Les diverses possibilités d'invoquer la diffamation pour se pourvoir d'un recours au civil ont fait l'objet de plusieurs discussions, mais ces dossiers ne sont plus étudiés et sont considérés comme inactifs. Lorsque cela est indiqué, le procureur général poursuit avec vigueur les auteurs de crimes haineux commis au Nouveau-Brunswick.

Article 5 : L'égalité devant la loi

481. Au ministère de la Santé et du Mieux-être, les réserves autochtones figurent sur la liste d'envoi pour la communication des détails concernant les activités de prévention du suicide. Les responsables des comités locaux sur la prévention du suicide voient à ce que les Autochtones soient au courant de toutes les activités qui se déroulent dans leur région.

482. Des membres des Premières nations ont participé à la planification de la 13^{e} Conférence nationale sur la prévention du suicide, qui a eu lieu au Nouveau-Brunswick en octobre 2002. Des membres des collectivités des Premières nations prennent part au Dream Catcher Tour afin, essentiellement, de se sensibiliser à la prévention du suicide.

483. Le ministère de la Santé et du Mieux-être a mené un sondage auprès de jeunes âgés de 14 à 18 ans dans le Nouveau-Brunswick rural au sujet de leurs niveaux de détresse, des mesures ont été prises pour que des adolescents autochtones y participent et que des membres de la bande de Big Cove siègent au comité directeur. Des services de counselling pour les personnes affligées seront mis à la disposition des membres de la Première nation de Big Cove. Les dirigeants du ministère de la Santé et du Mieux-être sont partenaires au sein d'une communauté tripartite qui est mis en place pour examiner les problèmes de santé auxquels sont confrontés les membres de la bande de Big Cove.

484. Le ministère de la Santé et du Mieux-être a donné une formation au personnel de Big Cove sur des autopsies psychologiques pour le compte du projet de recherche sur les autopsies de ce type qui est réalisé au Nouveau-Brunswick.

485. Les responsables du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (MFDE) administrent cinq (5) programmes d'emploi. Bien que l'élaboration de programmes d'emploi au sein des communautés des Premières nations relève du gouvernement

fédéral. Tous les Autochtones ont accès à tous les programmes et services offerts par le MFDE, y compris le counselling en matière d'emploi.

486. Le programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED) donne l'occasion aux étudiants d'acquérir de l'expérience de travail dans le cadre d'emplois d'été, de placements coopératifs et de projets d'entrepreneuriat. Tous les ans, on accorde des fonds au PÉAE afin de créer des emplois d'été destinés à des étudiants autochtones ou membres des minorités visibles.

487. Le programme des compétences de travail permet aux candidats d'évoluer en milieu de travail dans le cadre de plans d'action visant l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention d'un poste permanent. Les responsables du MFDE et du PÉAE ont mis sur pied un solide partenariat afin de permettre à leurs clients autochtones et membres des minorités visibles d'œuvrer dans un milieu de travail donné en vue de chercher un emploi à temps plein.

488. Le programme d'élargissement de la population active offre des subventions salariales aux employeurs admissibles qui souhaitent créer des emplois permanents ou des postes saisonniers annuels au Nouveau-Brunswick et aider les personnes admissibles à démarrer leur propre entreprise ou à devenir travailleurs autonomes. Une subvention salariale majorée est offerte afin d'encourager les employeurs à engager des Autochtones.

489. Le programme de formation et de développement des habiletés aide les personnes dont le cas est pris en charge et dont le plan d'action en matière d'emploi prévoit qu'il leur faut perfectionner leurs compétences à accéder aux programmes de formation ainsi que d'éducation appropriés qui leur permettront de devenir autonomes. On a organisé diverses initiatives stratégiques dans le cadre de ce programme afin de donner de la formation aux Autochtones dans les domaines suivants : secteur pétrolier, pêcheries, technologie de l'information, machinerie lourde et soins de santé.

490. Le programme des services d'emploi offre le soutien financier ainsi que professionnel requis pour faire en sorte que les besoins des employeurs et travailleurs du Nouveau-Brunswick sont comblés. Dans le cadre de ce programme, divers projets ciblant les Autochtones et les membres des minorités visibles ont été financés dans le cadre du volet Recherche et innovation (R et I), y compris les suivants : formation des gardes forestiers autochtones (1997-2000) (*Aboriginal Forest Ranger Training [1997-2000]*), formation certifiée en Microsoft IT de Tobique (*Tobique IT Microsoft Certified Training*) – Première nation de Tobique (2000-2001), diversité et équité en emploi (*Diversity and Equity in Employment*) – comité directeur sur les minorités visibles du Nouveau-Brunswick (*New Brunswick Visible Minority Steering Committee*) (2001-2002), bâtir des communautés vigoureuses et diverses (*Building Stronger Diverse Communities*) - le

conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (*New Brunswick Multicultural Council*) (2002).

491. Des ententes intérimaires sur l'éducation primaire et secondaire entre le gouvernement du Nouveau-Brunswick ainsi que les Premières nations font en sorte que les enfants qui vivent dans les réserves et fréquentent des écoles publiques aient accès à des services et des programmes éducatifs de qualité, culturellement adaptés et conformes à l'énoncé de politiques sur l'éducation des Malécites ainsi que des Micmacs du Nouveau-Brunswick. Les instances administratives responsables de ces accords sont les Premières nations, le ministre fédéral des Affaires indiennes et du Nord Canada, le ministère de l'Éducation et les conseils scolaires locaux. Des accords individuels ont été passés entre neuf des quinze Premières nations du Nouveau-Brunswick.

492. Depuis l'expiration en 1993 de l'entente-cadre fédérale-provinciale sur les frais de scolarité, les membres de plusieurs Premières nations ont entamé des discussions directes avec le ministère de l'Éducation afin de conclure une entente à long terme sur les frais de scolarité pour les services et les programmes éducatifs entre toutes les Premières nations ainsi que le ministère. Des ententes de longue durée ont été conclues entre le ministère et trois des Premières nations.

493. Les responsables du ministère de l'éducation ont adopté un certain nombre de projets conformément à l'énoncé de politiques sur l'éducation des Malécites et des Micmacs au Nouveau-Brunswick, y compris une initiative de recrutement d'enseignants autochtones, la nomination d'un certain nombre de conseillers scolaires autochtones et un programme spécial répondant aux besoins éducatifs des étudiants autochtones à risque. D'autres mesures concernant les activités d'élaboration des programmes et de sensibilisation des enseignants aux besoins des Autochtones sont décrites à l'article 7.

494. Les responsables du ministère de l'Éducation ont mis en application leurs *Lignes directrices sur l'intégration* (mars 1988) et les *Meilleures pratiques pour l'inclusion* (1994). Ces dernières fournissent des paramètres visant à assurer la prestation adéquate de services de soutien à tous les étudiants et établissent l'existence de besoins continus allant du maintien de la capacité de suivre efficacement le programme régulier à la prestation de services de soutien exhaustifs ainsi que variés.

495. Le 24 avril 1995, le ministre de la Santé et des Services communautaires a envoyé une note de service aux responsables de tous les centres hospitaliers régionaux, de tous les bureaux de services familiaux et communautaires ainsi que de la Commission de la santé mentale. Cette note contient des articles de la *Loi sur les droits de la personne* concernant le racisme. Le ministre déclarait qu'il ne tolérerait aucune forme de racisme dans le domaine de la santé et dems services communautaires.

496. On a ouvert la maison de transition Gignoo (*Gignoo Transition House*) en janvier 1993 pour venir en aide aux femmes autochtones victimes d'abus et à leurs enfants. En 1992-1993, les responsables de la Société canadienne d'hypothèques et de logement avaient offert des fonds pour participer à la création de cette maison de transition pour les victimes de violence conjugale. Aujourd'hui, le ministère de la Santé et des Services communautaires subventionne ce foyer sur la base de son utilisation par les Autochtones hors réserve et par les non-Autochtones. Le ministère des Affaires indiennes, quant à lui, fonde sa participation financière sur l'utilisation qu'en font les femmes autochtones en réserve.

497. Un certain nombre d'Autochtones du Nouveau-Brunswick qui sont membres de l'union des Indiens du Nouveau-Brunswick siègent également au comité de coordination provincial sur la prévention des suicides. Des représentants autochtones font également partie des divers comités communautaires sur la prévention du suicide.

- Quatre moniteurs agréés en prévention du suicide sont membres du corps provincial de moniteurs agréés de la Commission de la santé mentale.

- Des séances de formation sont offertes aux membres des diverses collectivités autochtones dans le domaine de la prévention du suicide et de la sensibilisation à ces problèmes, y compris une formation officielle en gestion du stress post-traumatique.

- Des représentants autochtones de Big Cove participent au programme de gestion du stress post-traumatique du Centre de santé mentale communautaire de Richibucto.

- Une formation sur la sensibilisation culturelle a été dispensée au personnel des Services communautaires de santé mentale.

- Le personnel des Centres communautaires de santé mentale continue à offrir des services de consultation aux communautés autochtones en fonction des besoins.

498. Les services des 13 centres communautaires de santé mentale de la province accueillent en permanence des clients autochtones. De plus, sur une base ponctuelle, les responsables du ministère sont prêts à offrir des services ou une formation personnalisés aux communautés autochtones frappées par une crise.

499. Le gouvernement de la province a la responsabilité d'offrir des services de protection des enfants à tous les résidents du Nouveau-Brunswick, y compris ceux vivant dans des réserves autochtones. Le ministère de la Santé et des Services communautaires délègue toutefois la responsabilité de la prestation de ces services à toutes les Premières nations.

Cette délégation se fait dans le cadre d'une entente tripartite entre les Premières nations, le ministère des Services familiaux et communautaires, ainsi que le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada.

500. Une entente Canada-Nouveau-Brunswick-Indiens concernant les services d'aide à l'enfance et à la famille a été ratifiée pour la première fois en 1983, et est en place dans plusieurs collectivités des Premières Nations. Il existe aussi une entente sur les agences d'aide à l'enfance indienne, qui a été prorogée en 1988 jusqu'à ce que de nouveaux accords soient négociés.

501. L'objectif à long terme du ministère des Services familiaux et communautaires consiste à confier la responsabilité de la prestation des services d'aide à l'enfance et à la famille aux membres des Premières nations. Les activités couvertes par cette entente tripartite comprennent les services d'aide à l'enfance, de protection de l'enfance, d'aide ménagère, « bon départ », d'aide aux familles et d'adoption.

502. De telles ententes sont déjà en vigueur au sein des 15 collectivités de Premières nations du Nouveau-Brunswick.

Article 6 : Protection effective et recours

503. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est responsable de l'administration de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Les responsables de la Commission s'emploient à favoriser l'établissement d'un climat de tolérance et de compréhension propre à éviter aux personnes de subir des indignités ou d'être socialement désavantagées en raison de leur race, de la couleur de leur peau, de leur origine nationale, de leur lieu d'origine ou de leur ascendance.

504. L'article 13 de la *Loi* habilite les responsables de la Commission à approuver des programmes spéciaux (discrimination à rebours, équité en matière d'emploi, etc.) visant à accroître le bien-être de certaines populations, dont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Ces programmes permettent habituellement de cerner et d'éliminer les entraves systémiques à l'emploi, au logement ou à l'éducation qui engendrent de la discrimination envers les membres de groupes désignés. Ils peuvent faire intervenir l'application de mesures spéciales visant à tenir compte des caractéristiques distinctives de certains groupes ainsi qu'à constituer et à maintenir une population active représentative. La *Loi* autorise aussi la Commission à examiner, à modifier et à imposer des conditions rattachées à ces programmes spéciaux.

505. Les responsables de la Commission s'acquittent de leurs principales attributions en faisant la promotion des droits de la personne et en enquêtant au sujet de plaintes relatives à des violations présumées de la *Loi*. La proportion de plaintes relatives à la

discrimination raciale (race, couleur de la peau, lieu d'origine) par rapport à l'ensemble des plaintes officielles qu'ils doivent traiter, se présente comme suit selon les exercices :

- 1997-1998: 8 plaintes liées à la discrimination raciale sur 140
- 1998-1999: 6 plaintes liées à la discrimination raciale sur 141
- 1999-2000: 15 plaintes liées à la discrimination raciale sur 119
- 2000-2001: 17 plaintes liées à la discrimination raciale sur 115

506. Les responsables de la Commission attribuent en partie l'augmentation du nombre de plaintes de ce genre aux efforts que, avec ceux d'autres commissions des droits de la personne au Canada, ils font en matière de promotion et de sensibilisation afin de lutter contre le racisme.

507. En vertu de l'article 20 de la *Loi sur les droits de la personne*, lorsque les responsables de la Commission des droits de la personne ne peuvent parvenir à un règlement de la question faisant l'objet de la plainte, ils peuvent, sur leur propre recommandation, nommer une commission d'enquête impartiale à des fins de tenue d'une enquête qui permettra d'étudier la question.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

Éducation et enseignement

508. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick offre des services d'information et d'orientation pour toute une gamme de problèmes, y compris le racisme, les préjugés et la discrimination. On y propose également de la documentation et des vidéos, et elle sert d'agent de liaison avec les organismes communautaires.

509. La promotion de l'harmonie raciale continue de constituer une priorité importante du programme d'éducation de la Commission. Dans ce contexte, les responsables de la Commission participent activement aux travaux du comité sur les services de police et les minorités du Nouveau-Brunswick, qui se penche sur des questions comme le recrutement et la formation des minorités, ainsi que les pratiques policières, et aux actions de Fierté raciale, dignité, unité par le biais de l'éducation (Pride of Race, Unity Dignity Through Education), un organisme qui offre des programmes et organise des campagnes de sensibilisation à l'harmonie raciale.

510. Durant la période d'examen, les responsables de la Commission ont poursuivi leurs actions de promotion et de sensibilisation ayant pour objectif la lutte contre le racisme, et ce, en soulignant chaque année la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, par l'entremise de communiqués, d'ateliers et de conférences. En 1997, ils ont lancé la série télévisuelle « vision pour l'égalité » (*Vision for Equality Television Series*), animée en collaboration avec le Service public d'éducation et

d'information juridiques du Nouveau-Brunswick, ainsi qu'une conférence sur le racisme et les crimes haineux dans Internet, et une autre sous le thème de « comprendre et bâtir sur la diversité » (*Understanding and Building on Diversity*), de concert avec la l'association multiculturelle de Fredericton (*Fredericton Multicultural Association*), en plus d'organiser une table ronde sur la diversité à l'intention des dirigeants de gouvernements, d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'entreprises. En 1998, la Commission a présenté une communication intitulée « les incidents haineux dans les provinces Atlantiques » (*Hate Incidents in the Atlantic Provinces*) à l'occasion de la conférence annuelle sur la prévention du crime dans l'Atlantique (*Annual Atlantic Crime Prevention Conference*). Elle a aussi élaboré un guide d'étude destiné à accompagner la série de vidéos « vision pour l'égalité », et tenu des ateliers ainsi que des conférences sur la diversité et la promotion de relations raciales harmonieuses à l'intention de ministères, d'universités, de radiodiffuseurs et de leaders de l'industrie, ce qui lui a valu d'être mise en nomination pour le premier Prix d'excellence en relations raciales à être jamais décerné par la Fondation canadienne des relations raciales. Plus récemment, la Commission a conçu et dirigé un atelier intitulé « examen de la haine » (*Examining Hate*), qui s'adressait aux enseignants et aux travailleurs communautaires, et a agi comme organisme-ressource à des fins d'élaboration d'un programme d'études sur les perspectives mondiales s'offrant aux citoyens, lequel programme serait destiné aux écoles publiques.

511. Les programmes du Bureau du multiculturalisme offerts pour la période 1997-2002 comprenaient des partenariats avec d'autres bureaux gouvernementaux et des organismes communautaires qui visaient à créer des occasions de s'initier à d'autres cultures, ainsi qu'à favoriser l'élaboration de matériel d'intégration à l'intention des immigrants (*Welcome to New Brunswick: Make Yourself at Home*) et d'un site Web pour Immigration Nouveau-Brunswick. Les responsables du Bureau ont participé, de concert avec certains ministères, à l'organisation de la Semaine annuelle du patrimoine du Nouveau-Brunswick, durant laquelle on célèbre les diverses composantes de la mosaïque culturelle de la province. La clôture de cette semaine coïncide avec la célébration du Jour du Patrimoine national.

512. En 1999, les responsables du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick ont reçu le feu vert de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour créer un programme spécial qui servirait à offrir de la formation dans le cadre de tous les programmes réguliers destinés aux Autochtones. Les Autochtones souhaitant faire une demande d'admission à un programme régulier du Collège dans le cadre du programme spécial doivent s'auto-identifier en remplissant un formulaire de demande, sur lequel ils indiqueront leur statut d'Autochtone, avant le 1er mars de l'année précédant le début du programme de formation en question. Le nombre de place réservées au sein d'un programme dépend du nombre de places total offert pour ce programme. Par exemple, si

20 places ou moins sont offertes pour un programme donné, l'une de ces places sera réservée à un demandeur autochtone. L'adhésion du Collège au programme expire en août 2004, date à laquelle on pourra faire une demande pour que cette adhésion soit renouvelée.

513. Le Collège offre aussi des programmes de formation (interprétation des plantes autochtones, technique de gaz naturel, foresterie spécialisée) conçus expressément à l'intention des collectivités autochtones. Les membres des communautés autochtones du Nouveau-Brunswick sont en train de créer des ressources humaines et les infrastructures sociales ainsi qu'économiques dont ils ont besoin pour accéder à l'auto-suffisance et à l'autonomie gouvernementale. Pour favoriser la réalisation de ce processus, le Collège met en application des initiatives stratégiques dont celle consistant à offrir des occasions d'éducation et de formation qui mèneront à l'embauche d'Autochtones au Nouveau-Brunswick, et qui leur permettront de poursuivre leurs objectifs de carrière. Ces mesures favoriseront aussi l'élaboration d'une approche collaborative grâce à laquelle les étudiants autochtones pourront réaliser leurs aspirations et les besoins propres aux collectivités autochtones seront comblés par l'entremise de la prestation d'une éducation de qualité.

514. Le Collège d'artisanat et de design du Nouveau-Brunswick offre un programme d'arts autochtones d'un an dans le cadre du programme de diplômes en art de sa fondation. Un enseignant autochtone dirige ce programme, et les responsables du Collège ont établi des liens informels avec de nombreux aînés ainsi qu'artistes autochtones.

515. Le Collège est également un établissement d'éducation culturelle interdisciplinaire où l'on applique une politique de transfert de crédits avec l'Université du Nouveau-Brunswick. Il est ainsi possible de faire valoir des crédits obtenus dans l'un ou l'autre des ces établissements à des fins d'obtention des diplômes qu'ils délivrent.

516. Le ministère de la Santé et du Mieux-être encourage la compréhension et lutte contre les préjugés en faisant la promotion de journées spéciales telles que la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée nationale des Autochtones et la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées. Des messages sont envoyés à tout le personnel, offrent de la documentation aux employés et au public, et organisent des concours afin de sensibiliser la population aux questions pertinentes.

517. Les responsables des districts scolaires ont été priés d'élaborer une politique conforme à l'orientation contenue dans l'énoncé ministériel sur l'éducation en faveur du multiculturalisme et des droits de la personne, et de joindre un rapport intérimaire à leur rapport annuel

518. Le document « droits de la personne dans le curriculum »(*Human Rights in the Curriculum*), préparé en 1988, est en cours d'actualisation. Le document « liste de vérification pour la détection des biais et stéréotypes dans les manuels d'instruction » (*Checklists for Detecting bias and Stereotyping in Instructional Materials*) a été conçu en 1990. De plus, le ministère a adopté un *Énoncé de politiques sur l'éducation des Malécites et des Micmacs du Nouveau-Brunswick*.

519. Un certain nombre de projets ont été réalisés dans le domaine de l'éducation des Autochtones, à savoir:

- Un spécialiste de l'éducation des Autochtones a été embauché par le ministère de l'éducation.

- Un programmes d'études autochtones (*Native Studies: 120*) est dispensé à titre expérimental dans un certain nombre d'écoles. Le programme Malécites et MicMacs : premières nations des Maritimes (*Maliseet and Micmac: First Nations of the Maritimes*) constitue le texte approuvé pour ce cours. Les responsables du ministère ont donné leur aval à un guide pédagogique.

- Des programmes et du matériel didactique pour l'enseignement des langues autochtones sont en préparation.

- Dans le cadre du programme d'orientation sur l'éducation des Autochtones, plusieurs conseils scolaires offrent des stages de formation aux enseignants. Ces séances, présentées dans le cadre du « cercle de compréhension » (*Circle of Understanding*), visent à initier le personnel enseignant à la culture, à l'histoire et aux réalités contemporaines des Malécites ainsi que des Micmacs. Sont aussi abordés les styles d'apprentissage des étudiants autochtones et des stratégies d'enseignement efficaces. On tente également d'introduire un contenu autochtone dans les matières au programme. Un modèle d'études autochtones (maternelle à 12^{e} année) est en cours d'élaboration en vue de son utilisation dans les écoles publiques.

- Des ateliers sur le patrimoine et la culture des Premières nations sont organisés.

- Un Comité consultatif sur l'élaboration du Programme d'études autochtones a été mis sur pied, et ses membres examinent l'orientation que doit suivre le programme d'études autochtones ainsi que l'appui qu'il reçoit. Ce sont tous des enseignants malécites ou micmacs. Des comités linguistiques malécite et micmac, aussi à l'œuvre, s'occupent de créer le matériel linguistique requis pour l'enseignement des langues malécite et micmaque. Ces comités sont formés d'enseignants des langues malécite et micmaque.

- En réponse au rapport sur l'excellence dans le domaine de l'éducation, deux projets sont en cours l'un a pour objectif d'accroître le nombre de professeurs autochtones, et l'autre, d'appuyer des dirigeants autochtones.

520. Le Fonds de développement économique pour les autochtones (FDEA) est un programme visant à soutenir la réalisation de projets et d'initiatives autochtones dans le secteur du développement économique en aidant des entrepreneurs autochtones à démarrer une entreprise ou à accroître leurs activités, et à contribuer du même coup au rehaussement de l'économie des collectivités autochtones du Nouveau-Brunswick. Sont admissibles à un financement les projets d'études ainsi que les ministères et organismes gouvernementaux, les organismes à but non lucratif, ainsi que les organismes autochtones et ceux des Premières nations. La Société de développement régional (SDR) administre le programme, et le gouvernement de la province fournit 15 pour 100 du financement par l'entremise de la Société, 35 pour 100 du reste provient du gouvernement fédéral par l'entremise du Fonds de promotion économique du Canada atlantique (FPECA) et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien fournit l'autre 50 pour 100 des fonds.

521. Le Programme des jeunes stagiaires autochtones (PJSA) vise à donner l'occasion à de jeunes Autochtones de travailler au sein d'Agences de développement économique communautaire (ADEC), de Corporations de développement communautaire, du Centre de services aux entreprises Canada/Nouveau-Brunswick ainsi que de divers ministères fédéraux et provinciaux afin d'acquérir une expérience valable dans le domaine du développement économique. Le programme permet l'embauche de 32 personnes sans emploi ou sous-employée à titre de stagiaire avec une formation d'étude post-secondaire pour une période de 3 ans. Des subventions sont accordés par le biais du Fond de développement économiques des peuples autochtones. Le programme permet l'embauche d'un stagiaire pour une durée d'un an avec la possibilité d'une année supplémentaire pour un maximum de deux ans.

522. Le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux continue d'embaucher des personnes compétentes d'origines raciales et culturelles différentes. Il participe le plus possible aux programmes d'équité en matière d'emploi et engage régulièrement des employés pour de courtes périodes ainsi que des étudiants pour l'été dans le cadre de ces programmes. De plus, il a récemment embauché sur une base permanente deux employés qui étaient inscrits au Programme d'égalité d'accès à l'emploi.

523. Le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux cautionne et encourage la tenue d'activités telles que la Semaine du patrimoine, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée des Autochtones et la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, et ce, afin que les employés soient pleinement sensibilisés aux questions touchant les droits de la personne. Ces

journées permettent aussi de promouvoir une meilleure compréhension et une plus grande tolérance.

Culture

524. Le Secrétariat à la culture et aux sports du ministère de l'Éducation, en collaboration avec le Secrétariat des affaires autochtones a fourni des services de consultation ainsi que du support financier au Cercle de sports et loisirs mi'kmak et malécite.

525. En ce qui concerne les Premières nations, le personnel de la Direction a contribué à l'élaboration des plans de développement communautaire de plusieurs collectivités de Premières nations, établi des liens avec celles-ci en vue de leur distribuer de l'information sur les services offerts par la Direction et informé les leaders autochtones des avantages liés à la pratique de loisirs, particulièrement pour les jeunes à risque.

526. Durant l'exercice 2001-2002, les responsables du Secretariat aux affaires autochtones ont développé une nouvelle stratégie en matière de compréhension interculturelle. La stratégie a pour but de donner aux fonctionnaires l'opportunité d'apprendre davantage sur la culture des Mi'kmaq et Malécites.

527. Le personnel de la Direction des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique s'est efforcée d'assurer aux détenus autochtones un accès égal aux services spirituels à connotation culturelle par l'entremise de programmes de visites effectuées par des aînés et de la participation à des cérémonies du foin d'odeur. Il a pris part à des discussions informelles avec des leaders autochtones au sujet de l'élaboration de politiques et de procédures institutionnelles pour les établissements correctionnels.

528. En ce qui concerne les Premières nations, le personnel de la Direction a contribué à l'élaboration des plans de développement communautaire de plusieurs collectivités de Premières nations, établi des liens avec celles-ci en vue de leur distribuer de l'information sur les services offerts par la Direction et informé les leaders autochtones des avantages liés à la pratique de loisirs, particulièrement pour les jeunes à risque.

529. Un programme pour les aînés a été lancé en 1999 au Centre de détention de Moncton. Le Centre pour jeunes du Nouveau-Brunswick offre un tel programme et est doté d'une salle de sensibilisation pour les Autochtones, où ceux-ci peuvent s'initier à diverses réalités ainsi que poursuivre des activités éducatives et culturelles.

530. Le ministère de la sécurité publique a pris des mesures pour promouvoir la compréhension entre ses employés de diverses cultures en organisant des activités de sensibilisation à l'heure du lunch ainsi qu'une exposition multiculturelle, et en incorporant la politique gouvernementale sur le multiculturalisme dans un guide à

l'intention des employés et dans des programmes de formation destinés aux dirigeants. Le ministère compte aussi un représentant au Comité interministériel sur le multiculturalisme.

531. En ce qui concerne les employés du secteur correctionnel, le ministère de la sécurité publique offre un programme de sensibilisation aux réalités autochtones, y compris un cours sur la spiritualité autochtone donné par des aînés. Cette activité vise à sensibiliser le personnel correctionnel aux besoins des délinquants autochtones en l'initiant aux réalités culturelles de ces derniers.

Nouvelle-Écosse

532. Le présent rapport fait état des mesures adoptées par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse conformément à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. il met à jour jusqu'en mai 2001, les informations contenues dans les rapports précédents.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

533. La division des relations raciales et de la promotion sociale (Race Relations and Affirmative Action Division), au sein de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse continue de développer, à la fois dans les secteurs public et privé, des programmes et des politiques qui favorisent la compréhension interculturelle et qui éliminent les obstacles à la pleine participation des minorités raciales à la société. Le programme de promotion sociale aide les organismes et agences des secteurs public, privé et communautaire qui sont désireux de conclure des ententes en matière de promotion sociale. Ces groupes prennent une responsabilité active en vue de l'élimination de la discrimination et du harcèlement, au moyen de la prestation de services en milieu de travail, et dans tous les domaines couverts par la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse. Les articles 6, 9 et 25 de la *Loi sur les droits de la personne* permettent aux employeurs et aux prestataires de services de s'engager dans des programmes et des activités spéciales visant à [traduction] « promouvoir le bien-être de toutes catégories d'individus... » Ces programmes sont réputés ne pas contrevenir à la *Loi sur les droits de la personne*. Des organismes, tels que des universités, des organismes et des associations de services, continuent à conclure des ententes de promotion sociale.

534. La Division des relations raciales offre des ateliers et des formations aux institutions et aux organismes dans le domaine de la diversité, qui portent sur la discrimination raciale à titre de thème et sur les dispositions de la loi sur les droits de la personne. Le nombre de séances de formation demandées a augmenté depuis la dernière période couverte par le rapport. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse dirige également plusieurs séances d'information sur demande à divers organismes au sein de la collectivité. Elle continue d'élaborer des modules de formation qui visent à s'attaquer spécifiquement au racisme et à la discrimination et a développé un module de formation des formateurs qui vise à s'attaquer au problème de la discrimination systémique au sein des organisations. Le personnel de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse participe à des programmes de formation permanente pour développer une meilleure compréhension du racisme et de la discrimination systémique.

535. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse travaille à renforcer ses rapports avec les communautés autochtones. Un agent des droits de la personne des Autochtones a été désigné pour créer et mettre en application un plan en vue de travailler de manière proactive avec les membres de communautés autochtones pour les sensibiliser aux services de la Commission. Ces travaux consistent notamment à travailler avec un comité qui fournit des conseils sur les manières de s'attaquer aux problèmes d'une façon qui tient compte de la diversité culturelle.

536. En outre, la division des relations raciales et de la promotion sociale a travaillé avec le ministère des Affaires autochtones de la Nouvelle-Écosse au développement d'un module de formation sur les questions autochtones à l'intention des employés du gouvernement. Ce programme a été mis à l'essai en 1999 et les premiers employés ont été formés en 2000.

537. Tout au long de la période visée par le présent rapport, le ministère des Ressources humaines et le Syndicat de la Fonction publique de la Nouvelle-Écosse ont collaboré à la collecte de renseignements statistiques et à l'élaboration d'une politique obligatoire de promotion sociale pour les fonctionnaires provinciaux à tous les niveaux. En mars 1996, le ministère et le syndicat ont pris l'engagement spécifique d'abolir la discrimination systémique; des données statistiques sur les progrès sont déposées chaque année devant la Législature.

538. Le secrétariat aux personnes âgées, l'agence gouvernementale provinciale qui traite des questions reliées au vieillissement, encourage l'indépendance, la dignité et la participation de tous les adultes âgés. Le secrétariat engage les personnes âgées dans des consultations, des événements spéciaux et des projets. Ils projettent également la diversité de la population aînée au moyen de publications et d'autres documents éducatifs.

539. Le Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse a pour mission de promouvoir l'égalité, l'équité et la dignité pour toutes les femmes. Le Conseil consultatif a également déployé des efforts cohérents pour assurer la réalisation d'événements, de consultations et d'initiatives par le Conseil d'une manière qui tient compte de la diversité des femmes. En 1994, le Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse a consulté des organisations de femmes dans la province en rapport avec un projet d'établissement de la diversité au sein du comité et des employés du Conseil. À la suite de ces efforts, cinq des sept nouvelles nominations au Conseil ont visé des personnes issues de minorités visibles. Depuis ces nominations de 1994, le Conseil a travaillé à veiller à ce que tous les projets du Conseil soient plus inclusifs. Le Conseil consultatif a continué à s'efforcer de s'assurer de la diversité des membres de son Conseil. La présidente du Conseil consultatif, Patricia Doyle-Bedwell, une femme mi'kmaq, élue comme présidente en 1996, puis réélue en 1997 et 1998. Au début de l'année 1999, quatre des treize membres du Conseil étaient issus de groupes raciaux minoritaires.

540. Le Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse a travaillé avec le réseau de santé des femmes noires (*Black Women's Health Network*) depuis sa création et s'est fait le partenaire de plusieurs autres organismes, notamment l'association des femmes canado-africaines unies (*United African Women's Association*), la mesure visant les gens d'affaires noirs (*the Black Business Initiative*), de même que le centre d'excellence pour la santé des femmes des Maritimes (*the Maritime Centre of Excellence for Women's Health*), aux fins de la planification et du financement de l'atelier du réseau de santé des femmes noires tenu à Est Preston en mars 2001.

541. Le Conseil a pour objectif stratégique principal d'accroître l'inclusion et la participation des femmes dans toute leur diversité aux décisions qui touchent leurs vies, leurs familles et leurs collectivité, en mettant un accent tout particulier sur celles qui sont confrontées à la discrimination fondée sur la race, l'âge, la langue, la classe, l'ethnicité, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle ou différentes formes de situations familiales.

542. Les groupes de référence en matière d'équité joueront un rôle central dans le cadre d'un vaste programme quinquennal financé par le gouvernement fédéral ayant pour objet de mener des recherches collaboratives en matière de santé auquel le Conseil consultatif s'est engagé à participer comme partenaire avec le Centre d'excellence pour la santé des femmes des Maritimes. Ce programme de recherche vise à comprendre les liens entre le travail de soins non-rémunérés des femmes et la santé au sein de différents groupes de prestataires de soins. Les groupes de référence en matière d'équité, dont l'établissement a déjà été entrepris, seront essentiels pour comprendre les rôles de prestataires de soins des femmes issues de différents groupes.

543. Le Conseil consultatif déploie des efforts pour recueillir toutes statistiques concernant les femmes noires, les femmes autochtones, les femmes immigrantes et les femmes handicapées. Dans le cadre de la série de statistiques en cinq parties sur les femmes en Nouvelle-Écosse que le Conseil consultatif travaille actuellement à rassembler, le personnel du Conseil a inclus des statistiques sur différents groupes de femmes dans tous les cas où de telles statistiques étaient disponibles.

544. En collaboration avec la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, le Conseil a aidé au développement des avocats populaires pour les droits assortis de responsabilités (*Community Advocates for Rights with Responsibility[CARR]*), ceci afin d'accroître la sensibilisation aux représentations médiatiques qui font la promotion de représentations sexistes et racistes de filles, de femmes, d'Africo-canadiennes et d'autres personnes de couleur. En rapport avec ces activités, le Conseil a fourni de la documentation sur le sexisme et le racisme au Service des normes canadiennes de la publicité, et il a également participé à la planification de la conférence de mars 2002, intitulée « la haine : empoisonnement des jeunes » (*Hate: Poisoning Youth*). La

présidente du Conseil a été l'une des conférencières lors de cet événement. Des membres du personnel du Conseil demeurent des participants actifs du comité CARR.

545. En 1996, le projet sur la santé des femmes noires (Black Women's Health Project) a été instauré à titre de programmes de sensibilisation et d'information communautaires; un appui financier a été fourni par le ministère de la Santé.

546. La nouvelle loi sur les services à l'enfance et à la famille (*Children and Family Services Act*), L.R. 19910, ch. 5 est entrée en vigueur en septembre 1991. Cette loi énonce que, dans la mesure du possible, les unités familiales doivent être préservées, avec l'aide d'un vaste éventail de soutiens. Plusieurs dispositions de la Loi exigent que les intérêts supérieurs de l'enfant constituent la considération primordiale lors de tout placement ou intervention; la préservation du contexte culturel racial, religieux et linguistique de l'enfant est considéré pertinent au regard de ses intérêts supérieurs.

547. Les politiques du ministère des Services communautaires reconnaissent l'importance du patrimoine culturel, racial et linguistique de l'enfant et exige leur prise en compte à tous les stades des procédures des services de protection de la jeunesse lors de procédures d'adoption et lors de placement en foyer d'accueil, y compris dans le cadre de la vérification / validation d'éléments de preuve, dans l'ouverture d'un dossier relatif à un service continu, dans le développement d'un cas, dans la présentation d'une demande judiciaire et dans le retrait ou le retour d'un enfant à une personne responsable d'en prendre soin. En outre, l'héritage culturel, racial et linguistique de l'enfant doivent être pris en compte dans le cadre de procédures d'adoption au moment d'évaluer la famille lorsque l'enfant est placé en adoption, y compris à l'occasion d'adoptions interprovinciales.

548. Les héritages culturel, racial et linguistique sont également pris en compte dans le cadre de politiques et de procédures relatives à des foyers d'accueil notamment en ce que des efforts particuliers seront déployés pour recruter des foyers caractérisés par une diversité culturelle, notamment au moyen d'activités de sensibilisation au sein des collectivités qui feront appel à des citoyens clés afin d'avoir accès à ces collectivités, pour obtenir leur appui et pour mettre en relief l'importance de la sensibilité culturelle lors de séances d'information et de séances d'orientation.

549. Le Comité consultatif sur les services à l'enfance et à la famille créé en vertu de la Loi exige que [TRADUCTION] « deux personnes soient issues de communautés culturelles, raciales ou linguistiques minoritaires. » Lorsqu'un enfant d'origine autochtone est l'objet d'une procédure de protection de l'enfance, la Loi stipule que les Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance de la Nouvelle-Écosse doivent être mis en cause dans la procédure et peuvent se substituer à l'agence qui a institué la procédure. La Loi prévoit également un avis aux Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance avant la conclusion d'une entente

d'adoption concernant un enfant ou qui pourrait être un enfant autochtone. Aux termes de l'article 88 de la Loi, un comité consultatif réalise un examen annuel de la Loi; un cadre supérieur des Services mi'kmaq à la famille et à l'enfance siège sur le comité consultatif ainsi que sur les comités s'intéressant aux politiques.

550. Le ministère des Services communautaires cherche également les candidats néo-écossais d'origine africaine lorsqu'il embauche du personnel et des prestataires de services, parce qu'il reconnaît l'opportunité de permettre aux Néo-Écossais d'origine africaine d'obtenir des services fournis par des Néo-Écossais d'origine africaine. De plus, l'ensemble des agences, refuges et foyers collectifs qui relèvent de la responsabilité du ministère sont tenus de mettre en oeuvre des politiques de ressources humaines qui reflètent les principes de l'équité en matière d'emploi.

551. De plus, le ministère, en collaboration avec la Division des services aux Canadiens d'origine africaine (*African Canadian Services Division*) du ministère de l'Éducation, a concentré des efforts sur les services de soutien en matière d'emploi à l'intention des Néo-Écossais d'origine africaine qui se préparent à intégrer le marché du travail. Ils ont également collaboré à identifier les collectivités de Néo-Écossais d'origine africaine qui pourraient bénéficier d'initiatives préscolaires et d'interventions précoces. Le ministère a été un partenaire de la collectivité de Lucasville / UpperHammonds Plains dans la fourniture d'un programme de formation aux services à la clientèle pour les jeunes. Le ministère a également alloué un poste d'emploi d'été à l'association des éducateurs noirs (*Black Educators' Association*) pour renforcer les liens entre le ministère et les Néo-Écossais d'origine africaine.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

552. Bien que les dispositions législatives concernant les groupes haineux et la propagande haineuse relèvent de la compétence du gouvernement fédéral, la loi sur les droits de la personne de la province (*Human Rights Act*) prévoit des protections additionnelles pour des groupes vulnérables à de telles propagandes. L'article 7 de la Loi interdit la publication, l'affichage ou la diffusion de messages à contenu discriminatoire ou visant à faire de la discrimination contre des individus ou des groupes d'individus. La Commission des droits de la personne travaille avec les avocats populaires pour les droits assortis de responsabilités à lutter contre les problèmes de racisme et de haine.

553. En mars 2000, le groupe a organisé une conférence ayant pour thème : « la haine empoisonnement des jeunes ». Cette conférence avait pour but de réunir des adultes pour discuter de leurs responsabilités au regard des activités, des documents et du marketing dirigé vers les jeunes. Les participants à la conférence ont notamment discuté de la littérature et des activités haineuses, de la haine dans la culture et le marketing et de l'histoire de la haine. Des comités ont examiné les implications juridiques de la haine, des

questions de liberté d'expression, des suggestions d'idées à intégrer dans les programmes scolaires et des mesures à prendre pour lutter contre la haine dans les collectivités. L'organisme CARR a été mis en nomination pour un Prix d'excellence de la Fondation canadienne des relations raciales en raison de son travail dans le cadre de la conférence.

Article 5 : L'égalité devant la loi

554. La loi sur les droits de la personne, L. R. 1989, ch. 214, de la Nouvelle-Écosse assure une protection contre la discrimination fondée sur les motifs suivants : race, couleur; croyances, religion; origines nationales, ethniques ou autochtones; sexe (y compris la grossesse); âge; situation conjugale ou familiale; handicap physique ou mental; orientation sexuelle; activité, affiliation ou association politique; sources de revenus; craintes de contracter une maladie; harcèlement sexuel; association à des membres d'un groupe protégé en vertu de la Loi. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a pour politique de considérer les plaintes de harcèlement racial comme des plaintes de discrimination raciale.

555. La loi sur le multiculturalisme (*Multiculturalism Act*), L.R 1989, ch.10, art.1, demeure en vigueur. Elle a notamment pour objet d'établir un climat propice aux relations harmonieuses entre personnes issues de contextes culturels et ethniques différents.

556. On compte actuellement deux juges noirs au sein de la magistrature de la Nouvelle-Écosse. La nomination au Tribunal de la famille a été faite en 1986, et la nomination à la Cour provinciale, en 1996.

557. Le comité d'examen de la Commission de police de la Nouvelle-Écosse (*Review Board of the Nova Scotia Police Commission*) se compose d'un président, d'un président suppléant, d'un membre et de quatre membres suppléants. Depuis 1993, un représentant de la communauté noire et un représentant de la communauté autochtone ont siégé sur le comité d'examen à titre de membres suppléants.

558. La division des services de police (*Police Services Division*) du ministère de la Justice a conçu un cours d'introduction à la formation au multiculturalisme pour les travailleurs de la justice pénale dans la province de la Nouvelle-Écosse. Ce cours vise à aider les policiers et les membres des services correctionnels en Nouvelle-Écosse à développer une compréhension élémentaire des autres cultures et valeurs, et à les aider à s'acquitter de leurs tâches de manière normale dans un environnement multiculturel.

559. En 1994, l'union des indiens de la Nouvelle-Écosse (*Union of Nova Scotia Indians*) avec l'appui des gouvernements provinciaux et fédéral, a développer le projet relatif aux jeunes contrevenants mi'kmaq (*Mi'kmaq Young Offender Project*). Cette initiative en cours combine les mesures de rechange existantes en matière de détermination de la peine avec

un modèle de justice réparatrice qui intègre les traditions juridiques mi'kmaq de guérison et de règlements communautaires.

560. Les rapports publiés de la Commission de réforme du droit de la Nouvelle-Écosse (*Law Reform Commission of Nova Scotia*) comportent des résumés en langue mi'kmaq depuis 1992.

561. La police tribal Unama'Kimco (*Unama'Kimco Tribal Police*), un corps policier autochtone desservant les collectivités unama'Kimco, est entrée en fonction en octobre 1994.

562. Des rapports antérieurs ont mentionné la mise sur pied par la province de la Nouvelle-Écosse en 1986 d'une Commission royale chargée d'enquêter sur les circonstances ayant mené à l'erreur judiciaire qu'était la condamnation pour meurtre de Donald Marshall junior, un Indien mi'kmaq. les gouvernements fédéral et provincial continuent à donner suite aux 82 recommandations de la Commission royale.

563. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a récemment adopté une politique d'équité en matière d'emploi visant les agents d'application de la loi de la Couronne qui énonce que les cabinets d'avocats qui font affaires avec la province, lorsque le total des dépenses annuelles consacrées à des travaux juridiques correspondent à 5 000 $ ou plus sont tenues de signer un engagement en matière d'équité en emploi et de programme s'y afférant, et de déposer l'engagement auprès du ministère de la Justice. À défaut de signer cet engagement, les cabinets ne seront pas embauchés à l'avenir pour réaliser du travail juridique pour le compte du gouvernement.

Article 6 : Protection effective et recours

564. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse continue d'enquêter sur les plaintes de discrimination raciale. Au cours de l'exercice 2000-2001, environ 18 pour 100 des plaintes de discrimination qui se rapportaient au domaine de l'emploi, étaient des allégations de discrimination raciale (race, couleur ou origines nationales, ethniques ou autochtones). Environ 51 pour 100 des plaintes dans les domaines des services concernaient des allégations de discrimination raciale. Il s'agit d'une augmentation dans les deux domaines par rapport à la dernière période de rapport.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

565. En 1990, le gouvernement provincial a constitué le comité consultatif des apprenants noirs (*Black Learners Advisory Committee [BLAC]*). Le rapport en trois volumes du BLAC sur l'éducation a été publié en 1994. Ce rapport a mené à des travaux de base en vue d'apporter des changements structurels significatifs à la loi sur l'éducation (*Education*

Act) et au ministère de l'Éducation, notamment par la création en 1996 de la division des services aux Canadiens d'origine africaine au sein du ministère. En 2000, la loi sur l'éducation a été modifiée de manière à garantir qu'un Néo-Écossais canadien d'origine africaine soit membre de chacune des commissions scolaires anglophones.

566. Un processus similaire a été mis en branle entre le ministère de l'Éducation et la communauté mi'kmaq; ceci dans le but de conférer aux Mi'kmaq un contrôle beaucoup plus significatif sur l'éducation des enfants autochtones. La nouvelle loi sur l'éducation a pourvu à la création du conseil sur l'éducation Mi'kmaq (*Council on Mi'kmaq Education*) et permet la nomination d'un représentant mi'kmaq au sein de chaque commission scolaire régionale. Deux des six commissions scolaires anglophones ont des représentants mi'kmaq; dans les quatre autres régions, les bandes procèdent actuellement au choix de leurs représentants au sein des commissions.

567. Un poste de consultant mi'kmaq en éducation a été créé au sein du ministère en 1995. Le consultant supervise les changements dans le programme scolaire, y compris dans le cours d'études sociales mi'kmaq qui est censé être mis à l'essai à titre de projet pilote dans cinq écoles secondaires, de même qu'un cours de langue mi'kmaq qui est censé être offert aux enfants autochtones et non-autochtones à titre de cours de langue seconde optionnelle.

568. L'Université Dalhousie, la plus grande université de la Nouvelle-Écosse, offre, depuis 1989, un programme visant à accroître la représentation des Noirs autochtones Néo-écossais et des mi'kmaq au sein de la profession juridique en rendant la faculté de droit de Dalhousie plus accessible aux candidats appartenant à ces communautés. Un centre consultatif pour les étudiants noirs (*Black Student Advisory Centre*) a été constitué en 1992. En 1996, la chaire James Robinson en études afro-canadiennes (*James Robinson Chair in Black Canadian Studies*) a été créée.

569. Le ministère de l'Éducation a établi le bureau des relations raciales et de la compréhension interculturelle (Office of Race Relations and Cross-Cultural Understanding) en 1992. Ce bureau travaille avec les commissions scolaires, les groupes multiculturels et d'autres partenaires en éducation à développer des principes antiracistes ainsi qu'une politique provinciale sur les relations raciales en milieu éducatif. De plus, le bureau collabore avec les commissions scolaires à développer des politiques sur les relations raciales au niveau des commissions. Les principes antiracistes renforceront le droit de l'individu à une éducation exempte de préjugés et d'intolérance. La politique sur les relations raciales comprend des programmes et des pratiques scolaires qui favorisent l'estime de soi et la fierté à l'égard des cultures et des patrimoines individuels. Le ministère s'affaire également à finaliser sa politique provinciale sur la discipline des étudiants qui comporte une section interdisant le harcèlement racial. En vertu de la nouvelle *Loi sur l'éducation* L.R. 1995-96, ch. 1 les commissions scolaires ont le devoir

d'établir des politiques qui protègent les étudiants contre le harcèlement et les mauvais traitements.

570. En 1996, le Comité conjoint sur les droits de la personne et l'éducation (*Joint Human Rights and Education Committee*) a été réinstauré, avec à sa tête, à titre de coprésidents le directeur exécutif de la Commission des droits de la personne et le sous-ministre de l'Éducation. Ce comité conjoint agit comme lieu de discussion et d'échange de renseignements; il a aussi pour mandat de recommander des façons d'intégrer les concepts et les questions de droit de la personne aux processus d'élaboration de politiques et de programmes éducatifs.

571. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a élaboré de nombreux documents d'éducation publique ainsi qu'un système d'identité destiné à rehausser sa visibilité au sein de la collectivité. On compte à ce titre, des affiches, des signets, des feuilles de renseignements sur le racisme et la discrimination ainsi qu'un site Web. La Commission a également conçu un nouveau logo représentant une vague et un arc-en-ciel à titre de symbole des droits de la personne et de la diversité dans la province de la Nouvelle-Écosse.

572. En mars 1997, la Commission du sport et des loisirs de la Nouvelle-Écosse (*Nova Scotia Sport and Recreation Commission*) a lancé le programme Fair Play, qui met l'accent sur la tolérance zéro à l'égard de la violence, du racisme et de la violence verbale dans les établissements sportifs. Le programme fera également la promotion du droit à un meilleur accès aux sports sans égard aux origines raciales. La ville d'Halifax a fourni un programme aux enfants immigrants depuis 1995 qui est conçu pour accroître la sensibilité des enfants aux occasions de loisirs et pour les aider à se sentir à l'aise à participer.

573. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse travaille avec les partenaires contre le racisme (*Partners Against Racism*) et les avocats populaires pour les droits assortis de responsabilités (*Community Advocate for Rights With Responsibilities)* à l'organisation de la commémoration de la Journée des droits de l'homme (10 décembre) et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

574. La Commission a organisé des événements à l'intention du public pour promouvoir les questions de droits de la personne. En 2000, la Commission a tenu un forum public intitulé «droits de la personne : réflexions, réalités et raisons » (*Human Rights: Reflections, Realities and Reasons*) à l'occasion duquel le directeur exécutif actuel de la Commission et son prédécesseur ont discuté de l'évolution des droits de la personne en Nouvelle-Écosse au cours des trente dernières années. En 2001, la Commission a tenu un forum public intitulé : «quel est l'avenir des droits de la personne en Nouvelle-Écosse? » (*What is the Future for Human Rights in Nova Scotia?*) qui consistait en trois discussions en comité, chaque comité examinant différents domaines et questions reliés

aux droits de la personne à l'échelle locale, nationale et internationale. La Commission a organisé d'autres événements, dont un dîner en juillet 2001 réunissant des membres d'organisations du monde des affaires, du gouvernement et du monde communautaire au cours duquel le consultant de réputation internationale en matière de diversité Trever Wilson a livré une communication. En 1999, un déjeuner oecuminique réunissant les dirigeants et les membres de différentes confessions a aussi été organisé afin d'entreprendre un dialogue avec les organisations religieuses dans la province.

Île-du-Prince-Édouard

Généralités

575. Le présent rapport fait état des mesures adoptées par le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard conformément à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. il met à jour jusqu'en mai 2001, les informations contenues dans les rapports précédents.

Profil démographique

576. Dans le recensement de la population de 1996, 92 pour 100 des habitants ont indiqué l'anglais comme langue maternelle et 4 pour 100, le français. Le français est parlé surtout dans la région Évangéline de la province. L'enseignement, les services de santé et d'autres services gouvernementaux sont offerts dans cette région surtout en français. Des collectivités sur la côte nord de l'Île ainsi qu'aux extrémités ouest et est de la province ont aussi un solide patrimoine acadien, mais l'usage du français est restreint. À l'Île-du-Prince-Édouard, beaucoup d'Acadiens ne considèrent plus le français comme leur langue maternelle.

577. Trois pour cent des habitants de la province se disent être d'une origine autre qu'autochtone, française, britannique ou canadienne, tandis que 1,1 p. 100 (1 520 personnes) disent appartenir à une minorité visible. Parmi les autres groupes culturels et ethniques, signalons les Allemands, les Néerlandais, les Libanais et les Asiatiques. Les Libanais, arrivés dans la province dans les années 1860, forment une collectivité bien établie.

578. Dans le recensement, 950 personnes ont dit être Autochtones, même s'il n'y a que 650 Indiens inscrits visés par un traité, au sens de la *Loi sur les Indiens*. Environ la moitié des Indiens visés par un traité vivent dans une des quatre réserves indiennes de la province.

Réserves	1996	2001
Lennox Island	222	261
Morell	s.o.	10
Rocky Point	s.o.	42
Scotchford	s.o.	105

Réfugiés parrainés par le gouvernement

579. Beaucoup de nouveaux immigrants dans la province viennent dans le cadre du Programme de réinstallation des réfugiés du gouvernement fédéral. Au cours de la période visée, 262 réfugiés parrainés par le gouvernement sont arrivés à l'Île-du-Prince-Édouard de l'ex-Yougoslavie, du Kosovo, de la Croatie, de la Bosnie, de l'Iraq, de l'Iran, de l'Éthiopie, du Libéria, de Sierra Leone, du Soudan, de l'Afghanistan, du Guatemala et du Salvador. On estime que 75 pour 100 des réfugiés quittent l'Île-du-Prince-Édouard avant leur deuxième année d'arrivée. Les raisons données pour leur départ incluent l'incapacité à trouver un emploi rémunéré, l'existence d'un plus grand éventail de services ailleurs et, surtout, l'existence de plus vastes programmes de formation linguistique et un désir de vivre dans de grands centres urbains offrant la possibilité de rencontrer d'autres personnes ayant les mêmes origines ethniques et culturels[18].

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

Holocaust Memorial Day Act

580. En 1999, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a présenté la loi du jour de commémoration de l'holocauste (*Holocaust Memorial Day Act*), R.S.P.E.I., 1998, chap. H-7. La Loi a pour objet de rendre hommage aux personnes qui sont mortes et à tirer des leçons de cet horrible événement de l'histoire mondiale. La Loi prévoit ce qui suit : [TRADUCTION]

Ce jour permettra de :

a) réfléchir aux leçons durables que l'humanité doit tirer de l'holocauste et les faire connaître;

b) reconnaître la nécessité de faire preuve d'une vigilance constante pour éviter que de telles atrocités ne se répètent;

c) réfléchir à d'autres cas de destruction systémique de peuples, aux questions liées aux droits de la personne et à la réalité multiculturelle de la société moderne.

Propagande haineuse sur Internet

581. En 2000, le conseil multiculturel (*Multicultural Council*) de l'Île-du-Prince-Édouard, de concert avec les gouvernements fédéral et provincial, a entrepris l'élaboration d'une campagne de sensibilisation des élèves à la propagande haineuse diffusée sur Internet. La campagne a comporté la production d'une vidéo de 13 minutes qui a été distribuée à toutes les écoles. Le projet n'était pas achevé à la fin de la période visée par le présent rapport.

---

[18] *Opportunities for Collaboration: Immigrant Settlement on P.E.I., the PEI Association of Newcomers to Canada*, 3 juillet 2001.

Child Protection Act

582. En décembre 2000, le gouvernement a déposé la loi sur la protection de l'enfance *(Child Protection Act)* R.S.P.E.I. 1988, chap. C. La Loi décrit la violence à l'endroit des enfants, les circonstances dans lesquelles des mesures de protection de l'enfance s'imposent et la marche à suivre. La Loi, qui n'a pas encore été promulguée, comporte des dispositions spéciales au sujet des enfants autochtones ayant besoin de protection. Les dispositions législatives visent à assurer la protection de l'enfant dans sa collectivité en favorisant la collaboration et le soutien à l'intérieur de la collectivité autochtone.

583. Alinéa 1*a*) :
[TRADUCTION]
"enfant autochtone" signifie un enfant qui :
(i) est inscrit en vertu de la *Loi sur les Indiens* (Canada),
(ii) a un parent biologique qui est inscrit en vertu de la *Loi sur les Indiens* (Canada),
(iii) est âgé de moins de 12 ans et a un parent biologique qui
(A) est le descendant d'une personne autochtone,
(B) se considère comme un Autochtone, ou
(iv) est âgé de 12 ans ou plus, est un descendant d'une personne autochtone et se considère comme un Autochtone.

Article 4 : Interdiction de la promotion du racisme

584. Comme il est mentionné dans la Partie I du rapport du Canada, l'article 319 du *Code criminel* du Canada interdit l'incitation à la haine et la diffusion de littérature haineuse ciblant un groupe identifiable. En avril 2000, le Service des poursuites provinciales a instruit deux accusations en vertu de cet article.

Article 5 : L'égalité devant la loi

585. La *Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act)* de l'Île-du-Prince-Édouard a préséance sur toutes les autres lois de la province. Conformément à la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, elle reconnaît le principe fondamental voulant que tous soient égaux en dignité et en droits. L'alinéa 1*d*) de la Loi interdit la discrimination fondée sur l'âge, la couleur, la croyance, l'origine ethnique ou nationale, la situation de famille, l'état matrimonial, la déficience physique ou mentale, les convictions politiques, l'origine raciale, le sexe, l'orientation sexuelle ou la source de revenu.

586. La *Loi sur les droits de la personne* permet aux personnes qui ne sont pas employées par la Commission de déposer une plainte. Tout acte de discrimination dont l'instruction est

confiée à un tribunal est jugé dans le cadre d'un appel ou à l'issue d'une plainte déposée en vertu de la Loi.

Diversité et équité dans la fonction publique

587. En 1998, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard modifiait la loi sur la fonction publique *(Civil Service Act)*, R.S.P.E.I. 1988, chap. 8, en vue de promouvoir la diversité au sein de la Commission de la fonction publique. Selon l'alinéa 2*b*), la Commission de la fonction publique a pour but de :
[TRADUCTION]

> ....favoriser l'évolution d'une fonction publique qui est représentative de la diversité de la province.

588. Afin d'élaborer une politique d'équité et de diversité pour la Commission de la fonction publique, le gouvernement provincial a entrepris un vaste programme de consultations avec les secteurs public et privé, les syndicats et les organisations non gouvernementales.

Services en français

589. En 1999, en réponse aux besoins en services en français de la population francophone, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a adopté la loi sur les services en français *(French Language Services Act)*, R.S.P.E.I. 1999, chap. F-15.1. L'article 2 de la Loi énonce son objet et sa portée :

- définir les paramètres de l'usage du français à l'Assemblée législative;
- préciser la portée des services en français qui seront fournis par les institutions gouvernementales;
- préciser la portée de l'usage du français dans l'administration de la justice;
- contribuer au développement et à l'épanouissement des collectivités francophones et acadiennes.

590. Dans l'arrêt *Arsenault-Cameron c. Île-du-Prince-Édouard*, [2000] 1 R.C.S. 3, la Cour suprême du Canada a renversé une décision de la Cour d'appel de l'Île-du-Prince-Édouard et indiqué qu'il y avait suffisamment d'enfants francophones à Summerside pour justifier l'ouverture d'une école de langue française dans cette collectivité. La Cour a en effet conclu qu'en vertu de l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, la province avait le devoir d'offrir l'instruction dans la langue de la minorité linguistique officielle lorsque le nombre le justifie : Une interprétation fondée sur l'objet des droits prévus à l'art. 23 repose sur le véritable objectif de cet article qui est de remédier à des

injustices passées et d'assurer à la minorité linguistique officielle un accès égal à un enseignement de grande qualité dans sa propre langue, dans des circonstances qui favoriseront le développement de la communauté.

Droits de chasse et de pêche des Autochtones garantis par traité

591. Dans *R. c. Marshall*, [1999] 3 R.C.S. 533, la Cour suprême du Canada a confirmé le droit des Mi'kmaq de chasser et de pêcher à des fins commerciales en vertu des traités signés en 1760-1761. L'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* prévoit ce qui suit : Les droits existants – ancestraux ou issus de traité – des peuples autochtones du Canada sont reconnus et confirmés.

592. En raison de cet arrêt, le gouvernement fédéral a entrepris un programme de rachat de permis de pêche commerciale délivrés dans la province afin de les redistribuer parmi les bandes indiennes de la province.

593. Les mesures visant à favoriser l'équité dans le partage des ressources ont suscité des conflits. Dans un cas, le ministère des Pêches et Océans a transféré les permis de pêche d'une autorité portuaire à une autre afin d'atténuer les tensions entre pêcheurs autochtones et pêcheurs non autochtones.

594. L'arrêt *Marshall* a donné lieu à de nouvelles revendications par les Mi'Kmaq de l'Île-du-Prince-Édouard au sujet de l'accès à d'autres ressources naturelles aux fins de développement économique. L'arrêt soulève également la question des droits des Indiens non visés par un traité d'avoir accès aux ressources naturelles.

Article 6 : Protection effective et recours

Cas de discrimination raciale

595. La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est chargée de l'administration et de l'application de la *Loi sur les droits de la personne*. En 1998, on a élargi son rôle pour l'habiliter à instruire les plaintes au moyen d'une procédure officielle. En vertu de ces dispositions législatives, le directeur général de la Commission a le pouvoir de rejeter une plainte ou de mettre fin à l'instruction d'une plainte. Si la plainte est jugée justifiée et que les parties ne peuvent pas s'entendre, le président doit renvoyer la plainte à un comité composé de commissaires nommés par l'Assemblée législative et le lieutenant-gouverneur en conseil de la province. Outre les plaintes et les enquêtes, la Commission, en vertu de l'alinéa 18*b*), doit également assurer la prestation d'information et l'éducation du public en matière de droits de la personne.

596. Statistiques sur les plaintes de discrimination raciale de janvier 1997 à mars 2001

Période	N^bre de plaintes déposées	Discrimination raciale	Emploi	Services, installations et locaux
Avril 2000 à mars 2001	48	4		4
Janvier 1999 à mars 2000*	45	2	2	
1998	122	3	2	1
1997	676	2		2

* En 1999, la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard a remplacé ses rapports basés sur l'année civile par des rapports basés sur l'exercice.

597. Une personne est à l'origine de nombreux litiges en matière de discrimination:

- *Ayangma* v. *Eastern School Board* (2000), 187 Nfld. & P.E.I.R. 154 (P.E.S.C.C.A.) Confirmation de l'ordonnance rendue par le juge saisi de la requête rejetant les actions civiles basées sur des violations de la Loi sur les droits de la personne. Rétablissement des actions basées sur la Charte.

- *Ayangma* v. *P.E.I. Human Rights Commission*, et al (2000), 189 Nfld. & P.E.I.R 286 (P.E.S.C.C.A.) Appel du rejet de l'appel relatifs aux coûts. Rejeté.

- *Ayangma* v. *Government of P.E.I., et al.* (2000) 195 Nfld & P.E.I.R. 130 (P.E.S.C.T.D.)Rejet de l'appel des dépens. Dépens de l'appel attribués aux intimés.

- *Ayangma* v. *Government of P.E.I., et al.* (2000), 194 Nfld & P.E.I.R. 254 (P.E.S.C.T.D.) Le refus de permettre à un intervieweur appartenant à une minorité visible de siéger au comité d'entrevue du *Race Relations Board* (commission des relations raciales) était discriminatoire et contraire au paragraphe 15(1) de la Charte. La préférence accordée par le comité à un candidat ayant une vaste expérience du système scolaire de l'Île-du-Prince-Édouard constituait une discrimination à l'endroit des minorités visibles et contrevenait donc à l'article 15 de la Charte. Le plaignant se voit accorder des dommages-intérêts généraux de 7 500 $ plus les dépens.

- *Ayangma v. Wyatt* (2001), 198 Nfld & P.E.I.R. 126 (P.E.S.C.T.D.)
  Rejet de l'exposé de la demande du plaignant. Il n'y a aucune cause d'action contre le directeur général de la Commission des droits de la personne étant donné que les interventions ou mesures de celui-ci s'inscrivaient dans ses fonctions de directeur général de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard. L'exposé n'étaye pas des allégations de violation des articles 7 et 15 de la Charte, et un particulier ne peut pas être poursuivi à titre privé pour des contraventions à la Charte. Il n'y a pas de cause d'action civile pour une infraction à une loi comme la *Loi sur les droits de la personne* de l'Île-du-Prince-Édouard. L'exposé dans son ensemble est rejeté étant donné que les plaidoyers n'ont révélé aucune cause d'action raisonnable.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

Éducation et enseignement

598. Les efforts visant à combattre la discrimination raciale ont été déployés en grande partie dans le système d'éducation de la province. Bien que le ministère de l'Éducation n'ait ni politique ni règlement spécifique visant l'élimination de la discrimination raciale, un consultant en relations raciales s'occupe des questions liées au programme de cours, sert de personne-ressource auprès des écoles et conseils scolaires de la province et assure la formation permanente des enseignants dans les domaines du multiculturalisme, du racisme, de la diversité et de l'équité.

599. En 1998, le ministère de l'Éducation déposait le document intitulé « fondement du programme d'études en sciences humaines du Canada atlantique » *(Foundation for the Atlantic Canada Social Studies Curriculum)* ainsi qu'un nouveau programme de sciences humaines pour les élèves de la 9e année intitulé « le Canada atlantique dans la communauté mondiale » *(Atlantic Canada in the Global Community)*. Tant le document de base que le programme de cours pour la 9e année sont le fruit d'un effort concerté des ministères de l'Éducation des quatre provinces de l'Atlantique, effort qui a commencé en 1993. Le document énonce les objectifs de l'enseignement des sciences humaines de la 1re à la 12e année dans le contexte d'un cadre axé sur la promotion des aspects suivants :

- la citoyenneté, le pouvoir et la gouvernance;
- les personnes, les sociétés et les décisions économiques;
- le peuple, le lieu et l'environnement;
- la culture et la diversité;

- l'interdépendance;

- le temps, la continuité et le changement.

600. Le nouveau programme d'études de 9e année repose sur un manuel qui inclut des chapitres sur la culture mettant l'accent sur la diversité culturelle. Le texte présente un certain nombre d'études de cas, dont un sur la collectivité libanaise de l'Île-du-Prince-Édouard et un autre sur la culture acadienne. Le manuel renferme aussi une section sur le racisme qui définit le racisme et le comportement raciste, en plus de proposer des solutions au racisme aux plans personnel, collectif et institutionnel.

601. En novembre 1997, un comité de l'éducation autochtone a été formé. Composé de représentants des collectivités autochtones, d'organisations non gouvernementales, d'enseignants et du consultant en relations raciales de la province, le comité s'emploie à élaborer des programmes d'études qui traduisent l'histoire, la culture et la langue autochtones et qui visent à améliorer le taux de réussite des élèves autochtones dans le système scolaire.

602. En décembre 1997, le comité de la diversité en milieu scolaire (*Diversity Education Committee*) a été mis sur pied. Composé d'enseignants, de représentants des conseils scolaires, d'employés du ministère de l'Éducation et de représentants de diverses organisations non gouvernementales, le comité a pour objectif de promouvoir la diversité et d'éliminer la discrimination dans les écoles.

603. Les trois commissions scolaires de la province ont adopté des politiques visant à promouvoir la sécurité et la diversité à l'école. Les politiques ont une vaste portée puisqu'elles traitent de discrimination et de harcèlement dans leurs diverses formes. Elles renferment également des règlements concernant le signalement et l'instruction des cas de harcèlement ou de discrimination ainsi que des marches à suivre relatives aux interventions en la matière. Les processus décrits visent à protéger la victime, à régler le conflit et à favoriser le respect, la compréhension et l'inclusion.

604. En outre, un certain nombre d'écoles ont pris de leur propre chef l'engagement d'éliminer la discrimination. Six écoles se sont jointes à la ligue des écoles paisibles (*League of Peaceful Schools*), d'autres ont adopté des politiques sur l'inclusion ou des codes de comportement responsable à l'école et d'autres encore ont organisé des marches pour la paix. Quelques écoles ont produit des vidéoclips de 30 secondes sur le thème de l'élimination de la discrimination raciale, et cinq ont créé des jardins de la paix.

605. À sa conférence annuelle de 1999, la fédération des enseignants et enseignantes (*PEI Teachers Federation*) a approfondi le thème de la diversité. Les enseignants ont pu assister à des ateliers et des exposés sur la manière de favoriser l'appréciation et

l'acceptation de la diversité au sein de l'effectif scolaire et sur les mesures à prendre pour combattre certains effets de la discrimination présents dans les écoles, comme l'intimidation et le harcèlement.

606. Le conseil multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard *(P.E.I. Multicultural Council [PEIMC])* est l'organisme de coordination qui représente diverses associations ethnoculturelles de la province. Il a pour mandat de faire valoir les préoccupations de la communauté multiculturelle et de faciliter la participation des minorités ethniques, raciales, religieuses et culturelles à la vie de la société à l'Île-du-Prince-Édouard.

607. En 1998, le conseil multiculturel a mené un sondage sur l'avenir du multiculturalisme à l'Île-du-Prince-Édouard et sur son propre rôle. Il a envoyé 394 questionnaires aux membres de la communauté multiculturelle, aux représentants du gouvernement qui ont des rapports avec celle-ci, à des nouveaux venus à l'Île-du-Prince-Édouard et à des sympathisants. Il a reçu 78 questionnaires remplis, soit un taux de réponse de 21,1 pour 100. Le sondage comprenait quatre parties :l'orientation du multiculturalisme; les programmes et organisations; le rôle du conseil multiculturel; des données statistiques sur les répondants (âge, sexe, pays d'origine, durée de la période de résidence à l'Île-du-Prince-Édouard).

608. Les résultats ont révélé que l'équité en matière d'emploi constituait la plus grande préoccupation (33,4 pour 100), suivie du racisme (30,8 pour 100), de la discrimination systémique (21,8 pour 100), de la discrimination (19,2 pour 100) et des droits de la personne (9 pour 100).

609. Les répondants ont classé comme suit les cinq programmes qu'ils jugeaient les plus importants pour la communauté multiculturelle :anglais langue seconde (152 répondants); programmes de sensibilisation aux différences culturelles (117); programmes d'aide en matière d'emploi (117); programmes de lutte contre le racisme (113); programmes de relations raciales dans les écoles (108).

610. Depuis 1997, le conseil multiculturel s'est associé à la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard et à la Banque Scotia pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, au moyen d'une activité appelée *Harmony Evening*. En outre, le Conseil, en collaboration avec la Gendarmerie royale du Canada, parraine un concours de lutte contre le racisme dans les écoles.

611. L'association des nouveaux arrivants de l'Îles-du-Prince-Édouard *(P.E.I. Association of Newcomers to Canada)* est l'organisme qui, aux termes de contrats avec le gouvernement fédéral, assure des services de réinstallation aux réfugiés parrainés par le gouvernement. L'Association offre des services par l'entremise de son personnel et de bénévoles

(programme d'accueil). Comme nous l'avons déjà signalé, 262 réfugiés parrainés par le gouvernement sont venus à l'Île-du-Prince-Édouard au cours de la période visée. Au printemps de 1999, l'Île-du-Prince-Édouard a accueilli 100 autres réfugiés du Kosovo aux termes de l'entente sur le parrainage mixte. Dans le cadre de ce programme, tous les réfugiés ont été parrainés par des groupes de bénévoles (plus de cinq personnes).

612. En 1997, en collaboration avec le ministère de l'Éducation de la province et le comité de ressources interculturelles (*Cross-cultural Resource Committee*), l'association des nouveaux arrivants de l'Îles-du-Prince-Édouard a révisé et diffusé une publication intitulée « comprendre les autres, un guide communautaire pour l'Île-du-Prince-Édouard » (*Understanding Others, A Community Handbook for P.E.I*). Le guide renferme des renseignements sur le multiculturalisme, l'immigration, le racisme et les moyens de combattre le racisme. Publié en anglais et en français, le guide a été distribué dans toutes les écoles de la province.

613. En 1998-1999, grâce à des fonds provenant du Centre d'excellence pour la santé des femmes des Maritimes, l'Association a effectué des recherches en collaboration avec l'école des sciences infirmières de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et l'assemblée interculturelle sur la santé (*Intercultural Health Assembly*) dans le but de sensibiliser les préposés aux soins de santé aux différences culturelles.

614. Au printemps de 2001, Patrimoine canadien a accordé à l'Association des fonds pour l'organisation d'une série de séances d'éducation publique intitulée « le monde parmi nous » (*The World Among Us*). Chaque exposé portait sur un pays différent. Présentés par des nouveaux venus au Canada, les exposés servaient à renseigner l'auditoire sur la géographie, l'histoire, la culture, le peuple, la nature et les conditions politiques, sociales et économiques du pays d'origine. Les exposés ont porté notamment sur le Sierra Leone, le Kosovo, le Japon, la République dominicaine, la Croatie et le Libéria.

615. En janvier 2001, en réponse aux tensions croissantes entre les collectivités autochtones et non autochtones à l'issue de l'arrêt *Marshall*, le Cooper Institute[19], avec l'aide de membres de la bande Abegweit, a organisé et tenu un forum public qui avait pour thème les leçons à tirer au sujet du racisme et les défis pour l'avenir après la décision Marshall. Donald Marshall fils, qui était l'intimé dans cette cause, ainsi que des représentants d'organisations autochtones, ont discuté des traités autochtones, de l'arrêt *Marshall* de la Cour suprême et de ses conséquences sur les collectivités autochtones et non autochtones.

[19] Le Cooper Institute est une organisation locale à but non lucratif s'occupant de développement communautaire et de justice sociale.

616. En 1998, le réseau des femmes de l'Île-du-Prince-Édouard (*P.E.I. Women's Network*) a produit une publication intitulée *Regarding Diversity: Women Share their Experiences of Life in P.E.I*, qui était un recueil d'histoires et de poèmes reflétant l'expérience des femmes ayant immigré à l'Île-du-Prince-Édouard. Chaque histoire est suivie d'un certain nombre de questions qui invitent à la réflexion. Des exemplaires ont été distribués à tous les élèves de 9e année de la province.

Culture

617. En 1998, pour marquer le 50e anniversaire de la signature de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, 50 personnes représentant 25 organismes communautaires ont participé à un forum de deux jours en vue de l'élaboration de la promesse communautaire de l'inclusion (*Community Promise of Inclusion*) de l'Île-du-Prince-Édouard. Il s'agit d'un engagement à promouvoir, préserver et cultiver l'esprit communautaire.

618. En octobre 2000, six femmes, représentant le conseil consultatif sur le statut de la femme de l'Île-du-Prince-Édouard (*P.E.I. Advisory Council on the Status of Women*) et l'association des nouveaux arrivants de l'Îles-du-Prince-Édouard, ou à titre individuel, ont participé à la Marche mondiale des femmes, à New York.

619. Depuis 2000, le groupe aventure (*Adventure Group*), qui offre aux jeunes des programmes destinés à favoriser l'estime de soi, la confiance et l'acquisition de qualités de chef, s'associe à une association francophone, le Carrefour de L'Isle St. Jean, et au conseil autochtone (*Native Council of P.E.I.*) en vue de l'organisation durant l'été d'un camp de jour multiculturel. Le programme permet à des jeunes venant de différents milieux culturels de se réunir pour mettre des expériences en commun et apprendre dans un contexte multiculturel.

Information

620. Il existe de nombreux véhicules médiatiques dans la province. Trois canaux de télévision diffusent des émissions sur les enjeux et événements locaux. La Société Radio Canada a deux stations de radio à l'Île-du-Prince-Édouard; une diffuse cinq heures d'émissions locales du lundi au vendredi tandis que l'autre est une station d'arts et de culture qui comporte des segments nationaux et d'autres qui sont produits dans la région. Deux émissions quotidiennes sont produites dans la province et présentent l'actualité locale, du divertissement et d'autres éléments d'information à caractère local. Il y a dans la province deux quotidiens publiés six jours par semaine, trois hebdomadaires (y compris une publication en français) et un bimensuel.

621. Une enquête menée auprès de tous les grands médias révèle que ceux-ci présentent des reportages sur des questions liées au multiculturalisme, au racisme, à l'élimination du

racisme et à la promotion des événements multiculturels au moyen de messages d'intérêt public. Un sondage auprès des médias locaux a par ailleurs révélé que la plupart de ceux-ci ne peuvent pas facilement suivre le nombre de reportages présentés sur un sujet donné au cours d'une certaine période. La SRC dispose toutefois d'une vaste base de données, et sa chaîne radiophonique à Charlottetown a accepté de faire une recherche dans ses bases de données pour déterminer le nombre de reportages sur le thème de la discrimination raciale qui avaient été produits localement ou diffusés dans le cadre d'un bulletin de nouvelles locales au cours de la période visée. Une recherche à partir des mots clés « race », « racial », « raciste », « discrimination », « droits de la personne », « inclusion », « équité », « diversité », « égalité » et « multiculturel » a mis au jour 56 bulletins de nouvelles et documentaires sur l'actualité. Les sujets traités dans ces reportages ont inclus des événements, des campagnes d'éducation publique, des questions intéressant les Autochtones, des actes de racisme, des affaires juridiques, des questions de langue, le racisme dans le système d'enseignement, des reportages historiques et des commentaires.

Terre-Neuve et Labrador

622. Le présent rapport fait état des mesures adoptées par le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador conformément à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. il met à jour jusqu'en mai 2001, les informations contenues dans les rapports précédents.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

623. La Commission de la fonction publique a lancé un programme sur le respect en milieu de travail reposant sur le principe voulant que tous les employés ont droit à un milieu de travail respectueux. Il s'agit d'un milieu de travail qui : respecte et tolère la diversité et la différence; favorise la dignité, l'estime de soi et la productivité de chacun; est exempt de harcèlement. Dirigée par un comité de gestion de travail, l'initiative vise à clarifier la façon dont la fonction publique gère les conflits et la diversité, à préciser les attentes à l'égard d'un comportement respectueux au travail et à élaborer des mécanismes de règlement des conflits. Elle vise aussi à assurer un appui aux employés qui estiment avoir été victimes de harcèlement et à énoncer des options pour ceux-ci. La Commission de la fonction publique a élaboré conjointement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor des séances de sensibilisation et de formation sur la version révisée de la politique gouvernementale sur le harcèlement personnel. Cette stratégie a pour objet d'assurer que tous les employés soient traités avec respect, que les plaintes de harcèlement soient instruites comme il se doit et que le principe de la diligence raisonnable soit respecté en mettant tout en oeuvre pour prévenir le harcèlement en milieu de travail.

624. Les membres du Royal Newfoundland Constabulary (RNC) ont reçu une formation en relations interraciales. Le RNC poursuit aussi une relation fructueuse avec l'association des nouveaux canadiens (*Association of New Canadians*), qui apporte souvent une aide aux agents de police en matière de traduction et a pris part à des initiatives conjointes de formation.

625. Une formation sur les différences culturelles est offerte à toutes les nouvelles recrues aux postes d'agents de correction dans le cadre du programme d'initiation des recrues. Une formation de même nature est également offerte à tous les agents de correction affectés au le centre correctionnel du Labrador (*Labrador Correction Centre*) ainsi qu'aux conseillers auprès des jeunes oeuvrant au centre de jeunes de Terre-Neuve et Labrador (*Newfoundland & Labrador Youth Centre*), mais elle met l'accent sur la culture, le système de croyances et le mode de vie autochtones.

626. La loi sur les services à l'enfance, la jeunesse et la famille (*Child, Youth and Family Services Act*) est entrée en vigueur en janvier 2000. Conformément à ses principes généraux, la Loi doit être interprétée et appliquée à la lumière, notamment, du principe voulant que soit respecté et encouragé le patrimoine culturel de l'enfant et que soient préservés les liens avec le patrimoine culturel de l'enfant. De plus, quand il s'agit de déterminer l'intérêt de l'enfant, le patrimoine culturel de l'enfant doit entrer en ligne de compte.

Article 6 : Protection effective et recours

627. La Commission des droits de la personne a reçu des plaintes de discrimination fondée sur la race dans un certain nombre de domaines : 8 dans le domaine de l'emploi, 1, du logement locatif, 1, de la prestation de services, et 9, fondées sur l'origine nationale. De ce nombre, 2 ont fait l'objet d'un règlement, 1 a été retirée, 6 ont été rejetées et 1, déférée à une commission d'enquête. De plus, les 9 plaintes de discrimination fondée sur l'origine nationale (qui émanaient de dentistes ayant fait leurs études à l'extérieur du Canada et à qui on avait décerné des permis provisoires les autorisant à exercer dans certaines localités seulement) ont été déférées à une commission d'enquête.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

628. Dans le cadre de ses efforts en matière d'éducation du public, la Commission des droits de la personne a lancé un site Web, distribué des rapports semestriels et rédigé un code des droits de la personne annoté et des dépliants connexes. En 1999, la Commission a collaboré à une publication de l'association des droits de la personne de Terre-Neuve et Labrador (*Newfoundland and Labrador Human Rights Association*) , intitulée « sous un nouvel éclairage : le respect et la dignité pour tous » (*Into a New Light: Respect & Dignity for All*), laquelle comprend une section sur la façon de déposer une plainte de violation des droits de la personne.

629. La Commission des droits de la personne fait des exposés devant les établissements d'enseignement et les groupes communautaires sur, notamment, la discrimination et le harcèlement fondés sur la race.

630. Le ministère de l'Éducation a mis en oeuvre une politique sur l'éducation multiculturelle axée sur la satisfaction des besoins de la société. La politique repose sur les principes énoncés dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies, la *Charte canadienne des droits et libertés* et le *Code des droits de la personne*. Les lignes directrices relatives à la mise en oeuvre comportent des mesures précises à prendre afin de promouvoir le respect pour tous les groupes culturels.

631. La journée des relations interraciales (*Race Relations Day*) est marqué chaque année en vertu d'une proclamation signée par le ministre responsable des droits de la personne de la province et publiée dans les journaux locaux, afin de commémorer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Cinquième partie

Mesures adoptées par les gouvernements des territoires

Yukon

Généralités

632. Le présent rapport fait état des mesures adoptées par le gouvernement du territoire du Yukon conformément à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. il met à jour jusqu'en mai 2001, les informations contenues dans les rapports précédents.

633. Prière de consulter la contribution du Yukon aux rapports du Canada aux termes du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* pour trouver des renseignements pertinents qui ne sont pas repris dans le présent rapport.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

634. La politique d'équité en matière d'emploi (*Employment Equity Policy*) adoptée en 1990 est toujours en vigueur. Ses groupes cibles sont les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Des données sur les minorités visibles sont régulièrement recueillies et suivies. Le recensement de 1996 révèle un accroissement considérable au Yukon du nombre de personnes appartenant à une minorité visible. Celles-ci sont sous-représentées dans la population active, tout comme les Autochtones et les personnes handicapées. La politique a pour objectif de créer une population active représentative et équitable; de relever et d'éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement; de mettre en œuvre des mesures spéciales et des programmes d'appui pour corriger un désavantage antérieur; de contribuer à un accès juste et équitable aux possibilités d'emploi et aux avantages du gouvernement du Yukon. Des enquêtes sont menées auprès des employés et des données sont tenues à jour sur la représentation des groupes cibles. Ces données servent à planifier et à appuyer les programmes d'équité en matière d'emploi visant à éliminer les désavantages sur ce plan. Des programmes annuels d'équité en emploi sont élaborés, et les progrès sont décrits dans les rapports annuels des ministères et organismes du gouvernement du Yukon.

635. En 1999, pour renforcer la gestion du secteur public, la Commission de la fonction publique lançait une nouvelle initiative, dont le forum du leadership du gouvernement du Yukon constituait une composante clé. Le forum vise à préparer les employés à exercer des fonctions de cadres supérieurs au sein du gouvernement du Yukon. Le principe de la représentation des femmes, des Autochtones, des membres de minorités visibles et des personnes handicapées a été intégré au processus de sélection. Vingt-trois personnes ont

terminé le programme en juin 2001, et l'on prévoit d'accueillir un nouveau groupe de participants en 2002.

636. La politique sur le harcèlement en milieu de travail (*Workplace Harassment Policy*), établie en 1992, est toujours en vigueur. En outre, elle sert désormais à renseigner les employés sur la marche à suivre pour porter plainte en vertu de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*). La politique vise à créer un milieu de travail exempt de harcèlement et où celui-ci n'est pas toléré. Elle s'applique à tous, y compris les employés occasionnels et à contrat du gouvernement du Yukon. Elle définit les formes de harcèlement visées, dont le harcèlement en milieu de travail, le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

637. En 1998, une nouvelle disposition sur le harcèlement en milieu de travail a été ajoutée à la convention collective négociée entre l'Alliance de la fonction publique du Canada et le gouvernement du Yukon. Selon l'article 6 de la lettre d'entente « L », les employés n'utilisent pas la procédure habituelle de règlement des griefs pour les questions liées au harcèlement. Le syndicat dirige plutôt les employés vers un enquêteur chargé du harcèlement de la Commission de la fonction publique. Une lettre d'entente analogue a récemment été négociée entre l'association des enseignants et enseignantes du Yukon *(Yukon Teachers Association)* et le gouvernement du Yukon.

638. En 1998, la Commission de la fonction publique a créé le poste de coordonnateur de la prévention du harcèlement en milieu de travail. Le titulaire gère le processus d'enquête et de règlement des plaintes pour toutes les plaintes de harcèlement en milieu de travail déposées en vertu de la Politique sur le harcèlement en milieu de travail, de l'article 6 de la lettre d'entente conclue aux termes de la convention collective entre l'Alliance de la fonction publique du Canada et le gouvernement du Yukon et de la nouvelle lettre d'entente avec l'association des enseignants et enseignantes du Yukon . Il doit également mener des consultations auprès des services, assurer la prestation d'une formation dans l'organisation et instaurer des méthodes de prévention et de résolution des cas de harcèlement en milieu de travail.

639. En mars 1998, le gouvernement du Yukon a entrepris un programme de formation sur les revendications territoriales du Yukon à l'intention de tous ses employés. Le programme consiste en trois modules axés sur la culture des Premières nations du Yukon, les communications interculturelles et l'historique et le processus des revendications territoriales des Premières nations. Il a été élaboré de concert avec des représentants des gouvernements des Premières nations et le Secrétariat des revendications territoriales. La formation a pour but de favoriser des relations solides entre les Premières nations et le gouvernement du Yukon.

640. En vertu du chapitre 22 de l'Accord-cadre définitif et des Ententes définitives des Premières nations, le gouvernement du Yukon est tenu d'élaborer un plan en vue de la création d'une fonction publique représentative à l'échelle du Yukon et dans 14 territoires traditionnels des Premières nations. Ce plan, qui doit faire l'objet de consultations, doit être mis en œuvre et sera assujetti à des examens. En 1996, un processus de planification mixte a été lancé avec la Commission de la fonction publique, les ministères et les Premières nations ayant conclu des ententes définitives en vue de l'élaboration du plan destiné au Yukon. En septembre 1999, le plan visant une fonction publique représentative au Yukon avait été approuvé en principe, de même que les plans pour trois territoires traditionnels. Les ministères sont en train de mettre en œuvre les mesures prévues par le plan tandis que la planification dans les territoires traditionnels se poursuit avec les Premières nations.

641. En 1997, un accord de mise en oeuvre des ententes et engagements du gouvernement du Yukon et du Conseil des Premières nations du Yukon relativement au transfert des programmes de santé universels a été signé. Il prévoyait notamment des engagements à :

- travailler de concert à l'établissement de plans et de priorités communs en matière de santé;
- participer aux processus communautaires de planification en matière de santé;
- entreprendre des consultations sur les lois et d'autres aspects;
- recenser des possibilités d'emploi accrues pour les Premières nations dans les domaines de la santé;
- mettre sur pied un comité de partenariats en santé;
- créer le poste de directeur des partenariats en santé des Premières nations au sein du ministère des Services sociaux et de santé.

642. En 1997, l'Assemblée législative a adopté une loi de mise en oeuvre de la Convention de La Haye sur l'adoption internationale pour notamment assurer l'application en droit des protocoles et autres instruments de la Convention au Yukon.

643. Le gouvernement du Yukon a également adopté un règlement sur la communication de renseignements en matière d'adoption.

644. En 2000, il a modifié son règlement sur l'aide sociale pour permettre la mise en oeuvre des accords sur l'autonomie gouvernementale conclu avec les Premières nations.

645. Un certain nombre de protocoles d'entente sur la protection de l'enfance ont été signés avec les Premières nations au sujet des processus applicables, de la notification et de la participation des Premières nations aux questions et (ou) dossiers relatifs à la protection de l'enfance.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

646. Au cours de la période visée, un examen de la loi sur l'éducation (*Education Act*) a été entrepris. Les recommandations finales devraient être mises en oeuvre en 2002.

647. La direction des écoles publiques (*Public Schools Branch*) a poursuivi l'exécution de projets et d'approches en vue d'inclure la culture des Premières nations dans le programme d'études de tous les élèves du Yukon. On a poursuivi l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme de préservation des langues des Premières nations.

648. Le programme de formation des enseignants et enseignantes autochtones du Yukon (*Yukon Native Teacher Education Programme*), qui vise à aider des membres des Premières nations à devenir des enseignants au niveau primaire, s'est poursuivi.

649. La direction de l'enseignement supérieur (*Advanced Education Branch*) a produit un livret et un site Web, intitulés « guide des nouveaux arrivants du territoire du Yukon - décembre 1999 »(*Newcomers Guide to the Yukon Territory-December 1999*) et destinés à aider les nouveaux arrivants au Yukon. L'information est particulièrement utile pour les immigrants. La nouvelle stratégie d'alphabétisation du Yukon de 2001 est en cours de mise en oeuvre. Elle a pour but de donner à tous les résidents du Yukon le maximum de chances d'acquérir les compétences de lecture et d'écriture voulues pour réussir dans leur collectivité, au travail et dans leur vie personnelle.

650. En 1997, la direction de la promotion de la femme (Womens Directorate) a parrainé le théâtre éducatif du Yukon (*Yukon Educational Theatre*) pour qu'il effectue une tournée des collectivités rurales du Yukon et qu'il offre des ateliers en résolution de conflits aux élèves du primaire de tout le territoire.

Territoires du Nord-Ouest

651. Le présent rapport fait état des mesures adoptées par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest conformément à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. il met à jour les informations contenues dans les rapports précédents jusqu'au mois de mai 2001

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes
Article 7 : Sensibilisation, culture et information

652. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest travaille à l'élaboration d'une nouvelle loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) devant remplacer la loi prohibant la discrimination (*Fair Practices Act*). En novembre 2000, un projet de loi sur les droits de la personne a été déposé à l'Assemblée législative, au sujet duquel le gouvernement a entrepris de vastes consultations. Celles-ci ont révélé un appui considérable pour le projet et ont mené à l'ajout au projet de loi de mesures de protection plus vastes. Le projet de loi est en voie d'être adopté.

653. Quand elle sera adoptée, la Loi établira une commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest en bonne et due forme, qui aura notamment mission :

- de favoriser un climat de compréhension et de respect mutuel où tous les êtres sont égaux en droit et en dignité;
- de promouvoir la politique selon laquelle la dignité et la valeur de chaque être humain doivent être reconnues et l'égalité des droits et des chances doit être assurée sans discrimination;
- d'élaborer et d'offrir des programmes d'information et d'éducation publiques visant l'élimination des pratiques discriminatoires.

654. La loi proposée élargit également la protection accordée contre la discrimination raciale et renforce les processus d'instruction des plaintes et d'enquêtes dont peuvent se prévaloir les personnes qui allèguent de la discrimination.

Nunavut

Généralités

655. Le présent rapport fait état des mesures adoptées par le gouvernement du territoire du Nunavut conformément à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. il met à jour jusqu'en mai 2001, les informations contenues dans les rapports précédents.

656. Le 1er avril 1999, conformément à l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut et l'article 3 de la *Loi sur le Nunavut*, L.C. 1993, chap. 28, le nouveau territoire du Nunavut a été créé à même les Territoires du Nord-Ouest. Inspirée de la *Loi sur les Territoires du Nord-Ouest* et de la *Loi sur le Yukon*, la *Loi sur le Nunavut* confère au gouvernement du Nunavut des pouvoirs équivalents à ceux dont jouissent les deux autres territoires. En vertu de l'article 29 de la *Loi sur le Nunavut*, toutes les lois territoriales en vigueur dans les Territoires du Nord-Ouest immédiatement avant le partage ont été reprises au Nunavut le 1er avril 1999. Toutes les autres lois en vigueur dans les Territoires du Nord-Ouest le 1er avril 1999 (p. ex., lois fédérales, *common law*) ont été prorogées au Nunavut dans la mesure de leur application à ce territoire.

657. En vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) de 1993, les Inuits ont reçu à titre de règlement du gouvernement fédéral la somme de 1,1 milliard de dollars. Conformément à cet accord, les Inuits contrôlent désormais environ 356 000 kilomètres carrés de territoire (environ 18 pour 100 du Nunavut). L'Accord reconnaît également le droit à l'autonomie gouvernementale et à l'autodétermination des Inuits. Le gouvernement du Nunavut consiste en une assemblée législative élue, composée d'un président, d'un premier ministre, du cabinet et des députés. Le Nunavut a aussi une fonction publique et un tribunal de première instance. Bien que le Nunavut fonctionne à peu près comme les deux autres territoires, il a des méthodes de régie qui lui sont propres. Le gouvernement du Nunavut intègre les valeurs et convictions inuites à un régime gouvernemental contemporain. Le ministère de la culture, de la langue, des aînés et de la jeunesse (Department of Culture, Language, Elders and Youth) assure la promotion de la culture inuite et joue un rôle de premier plan quand il s'agit d'aider tous les ministères à élaborer et à mettre en application une politique qui reflète les valeurs inuites.

Article 2 : Initiatives en matière de politique et de programmes

658. L'article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) porte sur l'emploi des Inuits dans l'administration publique. Il a pour objectif d'accroître la participation de ces derniers au sein de la fonction publique à un niveau qui soit représentatif de la place qu'ils tiennent dans la population (ARTN, art. 23.2.1). Il encourage la connaissance de la culture, de la langue, de la société et de l'économie inuites. L'article énonce les exigences relatives à l'analyse des systèmes, des politiques, des pratiques et des procédures en matière de personnel dans l'administration publique afin de relever les éléments qui risquent de faire obstacle au recrutement, à l'avancement ou aux autres possibilités d'emploi des Inuits. Il vise également l'élimination de la discrimination systémique, c'est-à-dire les obstacles à la participation des Inuits à la population active. Pour le respect de cette obligation, l'Accord énonce les conditions relatives à une analyse de la main-d'oeuvre (art. 23.3.1) et l'établissement de plans d'emploi des Inuits (art. 23.4.1). En janvier 2000, le Cabinet a déposé le plan d'emploi des Inuits du ministère des ressources humaines (Department of Human Resources) du Nunavut, qui a été approuvé en principe. Dans le document intitulé « The Bathurst Mandate (Pinasuaqtavut) », le gouvernement du Nunavut présente son plan détaillé quant à l'orientation que le Nunavut prendra au cours des 20 prochaines années. L'un des objectifs fixés est celui voulant que, d'ici 2020, le Nunavut ait une main-d'oeuvre représentative dans tous les secteurs et que chaque ministère élabore et mette en oeuvre une stratégie à l'appui du plan d'emploi des Inuits.

659. L'article 24 de l'Accord énonce la marche à suivre relative aux marchés publics. Il oblige le gouvernement du Canada et le gouvernement territorial à assurer un soutien et une aide raisonnables aux entreprises inuites pour leur permettre de soumissionner en vue de l'exécution de marchés de l'État (art. 24.2.1). Pour favoriser le respect de l'article 24, le gouvernement du Nunavut a mis en oeuvre la politique *Nunavummi Nangminiqaqtunik Ikajuuti*, le 1er avril 2000. Cette politique a pour objectif d'accroître la participation des Inuits à la prestation de produits et services au gouvernement du Nunavut (art. 7.1).

660. La loi prohibant la discrimination du Nunavut (R.S.N.W.T 1988, chap. F-2), inspirée sur celle des Territoires du Nord-Ouest, n'a subi aucune modification au cours de la période visée.

Article 5 : L'égalité devant la loi

661. L'article 23 de l'ARTN (concernant l'emploi dans la fonction publique) aborde la nécessité pour les Inuits de suivre une formation préalable à l'emploi afin d'occuper des emplois à un niveau représentatif dans la fonction publique. Certaines des mesures définies pour atteindre cet objectif incluent la prestation d'une formation en inuktitut, l'accès à des possibilités de formation locales et la reconnaissance de la culture et du

mode de vie inuits (art. 23.5.2). L'article recommande également des possibilités de formation en cours d'emploi et d'apprentissage. Ces objectifs sont traduits dans le plan d'emploi des Inuits du gouvernement du Nunavut. L'éducation revêt une importance critique étant donné que la moitié de la population du territoire a moins de 15 ans. Jusqu'à maintenant, la proportion d'Inuits poursuivant des études supérieures est beaucoup plus basse que dans le sud du Canada. Le plan d'emploi des Inuits recommande un examen du système d'enseignement, de la maternelle jusqu'au niveau postsecondaire et ce, pour inciter les jeunes à poursuivre leurs études et, par le fait même, atteindre le niveau de scolarité requis pour accroître la représentation des Inuits dans la population active (Annexe A - Plan d'emploi des Inuits).

662. Le Bathurst Mandate souligne l'importance du savoir inuit traditionnel à titre du contexte dans lequel le territoire sera gouverné. En août 2000, le gouvernement du Nunavut a approuvé le mandat d'un groupe de travail sur le savoir traditionnel chargé d'élaborer un plan de mise en oeuvre des initiatives en la matière.

663. Selon l'article 23 de l'ARTN, l'élaboration d'un plan d'emploi des Inuits suppose la compréhension du contexte culturel du Nunavut, c'est-à-dire la culture, la société et l'économie inuites. L'article reconnaît également l'importance de l'inuktitut et le besoin d'offrir des possibilités de formation en inuktitut.

664. L'article 32 de l'ARTN concernant le conseil de développement social du Nunavut (Social Development Council) traite du droit des Inuits de participer à l'élaboration des politiques sociales et culturelles. Il prévoit l'établissement du conseil de développement socialdu Nunavut à titre d'organisme chargé de l'affirmation et du respect de ces droits. Il autorise l'exécution de recherche sur des questions sociales et culturelles et la diffusion d'information aux Inuits sur ces sujets.

Article 7 : Sensibilisation, culture et information

665. Culture. Le ministère de la culture, de la langue, des aînés et des jeunes du Nunavut a mission de préserver et de promouvoir l'identité culturelle inuite. Il offre des conseils et un soutien financier en matière d'activités culturelles. Au moyen de sa politique sur les subventions et contributions, il assure le financement de plusieurs activités culturelles et artistiques, qui visent entre autres à encourager l'utilisation et la préservation de l'inuktitut et de ses dialectes. Le ministère verse aussi des fonds pour appuyer la promotion du français dans le cadre de l'Accord de coopération Canada-Nunavut sur le français et les langues inuites.

666. Le ministère appuie aussi financièrement le conseil du statut de la femme du Nunavut (*Qulliit Nunavut Status of Women Council*) et les initiatives féminines visant à accroître la participation culturelle, économique, politique et sociale des femmes dans la société.